

06

Dfensor

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

REVISTA DE DERECHOS HUMANOS. JUNIO 2014

Derechos laborales: un ejercicio a medias

Directorio cdhdf

Presidenta
Perla Gómez Gallardo

Consejo
José Antonio Caballero Juárez
José Luis Caballero Ochoa
Miguel Carbonell Sánchez
Denise Dresser Guerra
Manuel Eduardo Fuentes Muñiz
Mónica González Contró
Nancy Pérez García
Nashieli Ramírez Hernández
María Isabel Belausteguigoitia Rius
Lawrence Salomé Flores Ayvar

Visitadurías generales
Primera Alfonso García Castillo
Segunda Monserrat Matilde Rizo Rodríguez
Tercera Yolanda Ramírez Hernández
Cuarta Alma Liliana Mata Noguez
Quinta Claudia Patricia Juan Pineda

Contraloría Interna
Hugo Manlio Huerta Díaz de León

Secretarías
Ejecutiva
Raúl Armando Canseco Rojano
Vinculación Estratégica
David Peña Rodríguez

Consultoría General Jurídica
Gabriel Santiago López

Direcciones generales
Quejas y Orientación
Ignacio Alejandro Baroza Ruiz
Administración
Jaime Mendoza Bon
Comunicación por los Derechos Humanos
Guillermo Gómez Gómez

Direcciones ejecutivas
Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos
Ricardo A. Ortega Soriano
Educación por los Derechos Humanos
Marycarmen Color Vargas
Seguimiento
Mónica Marlene Cruz Espinosa

Secretaria Particular de la Presidencia
Beatriz Juárez Cacho Romo

Coordinaciones
Asesores
Gabriel Santiago López*
Tecnologías de Información y Comunicación
José Luis Hernández Santamaría
Servicio Profesional en Derechos Humanos
Mónica Martínez de la Peña
Vinculación con la Sociedad Civil e Incidencia en Políticas Públicas
Orfe Castillo Osorio

* Encargado de despacho



NÚMERO 6, AÑO XII, JUNIO 2014

Órgano oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Comité editorial:
Alfonso García Castillo
Monserrat Matilde Rizo Rodríguez
Yolanda Ramírez Hernández
Alma Liliana Mata Noguez
Claudia Patricia Juan Pineda
Hugo Manlio Huerta Díaz de León
Raúl Armando Canseco Rojano
David Peña Rodríguez
Ignacio Alejandro Baroza Ruíz
Jaime Mendoza Bon
Guillermo Gómez Gómez
Ricardo A. Ortega Soriano
Marycarmen Color Vargas
Mónica Marlene Cruz Espinosa
Mónica Martínez de la Peña
Orfe Castillo Osorio

Editora:
Karen Trejo Flores

Cuidado de la edición:
Karina Rosalía Flores Hernández
Andrea Cristina Lehn Angelides

Corrección de estilo y revisión de pruebas:
Karina Rosalía Flores Hernández

Apoyo editorial:
Claudia Patricia Juan Pineda
José Ricardo Robles Zamarripa
Domitille Marie Delaplace

Diseño editorial:
Leonardo Vázquez Conde

Infografías:
Gladys López Rojas
Leonardo Vázquez Conde

Apoyo en servicio social:
Gladys López Rojas
Patricia Rojas Méndez
Alejandro Ramírez Díaz

Créditos de imágenes:
Ignacio Rosaslanda/@masde131
Gladys López Rojas, Karen Trejo Flores, Alejandro Cuevas, Ernesto Gómez, Sonia Blanquel y Antonio Vázquez Hernández/cdhdf. Fernando Óscar Martín y Rashide Serrato Frías/Concurso Rostros de la Discriminación, 2013. Joaquín J. Abdiel.

Fotografía de portada:
Sonia Blanquel/cdhdf

Suscripciones y distribución:
Sonia Ruth Pérez Vega
Tel: 5229 5600, ext. 2032

Los artículos firmados que aparecen en esta edición son responsabilidad de las y los autores y los no firmados son de la autoría de la cdhdf.

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación siempre y cuando se cite la fuente.

Dfensor, revista de derechos humanos, año xii número 6, junio de 2014, es el órgano oficial de difusión mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, editada por el Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la cdhdf. Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F. Tel.: 5229 5600, <www.cdhdf.org.mx>. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo núm. 04-2011-091210254100-102. issn: 2007-7513. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15762. Permiso Sepomex núm. PP09-1508. Impresa por: Grupo Reflexio, Pilares 25-9, col. Del Valle, del. Benito Juárez, 03100 México, D. F. Este número se terminó de imprimir en junio de 2014 con un tiraje de 3 500 ejemplares.











Contenido

Los derechos laborales: un ejercicio a medias 3
EDITORIAL

ANÁLISIS

El derecho al trabajo en la actualidad 5
JONATAN ROMERO AYALA

Los contratos de protección patronal y el género 11
INÉS GONZÁLEZ NICOLÁS

Trabajo infantil, un reto complejo 16
QUETZIQUEL FLORES VILLICAÑA Y EMILIO AGUILAR RODRÍGUEZ

CDHDF en defensa de los derechos humanos laborales 22
QUINTA VISITADURÍA GENERAL DE LA CDHDF

REFERENCIAS

Los peores lugares del mundo para las y los trabajadores 29
CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Buscando la libertad sindical sin claudicar en el intento… 37
SALVADOR ARELLANO AYALA

Derechos sindicales en México.
Los Contratos de Protección Patronal ante la OIT 42
FERNANDO LOPES Y SUZANNA MILLER

El derecho a un trabajo digno
para las trabajadoras del Distrito Federal 51
BEATRIZ E. LUJÁN U.

El reconocimiento de los derechos humanos
de las poblaciones callejeras: una apuesta por la inclusión 55
ANA KARINA ASCENCIO AGUIRRE Y ROBERTO LUIS BRAVO FIGUEROA

ACCIONES CDHDF 64



Fotografía: Ignacio Rosaslanda/@masde131

Los derechos laborales: un ejercicio a medias

Editorial

Desde 1948 los derechos laborales han estado presentes en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, sin embargo, a más de 60 años de la creación de este instrumento, su ejercicio aún no ha sido garantizado a cabalidad por todos los Estados y la lucha por su respeto en distintas partes del mundo parece no tener fin, según se constata en los estudios que anualmente hacen públicos distintas instancias.

Evidentemente, a pesar de la creación de organismos internacionales –como la Organización Internacional del Trabajo– y de dependencias nacionales encaminadas a regular las relaciones entre las personas trabajadoras y las empresas o instituciones, el ejercicio pleno de los derechos laborales es aún incipiente en muchos países.

En México, además de las instancias creadas para atender el tema laboral, desde la reforma de derechos humanos de junio de 2011 constitucionalmente la Comisión Nacional y las comisiones de derechos humanos estatales pueden incursionar en la protección y defensa de estos derechos, no sin claras excepciones manifiestas en el articulado de la Constitución mexicana.

A partir de entonces y en tan breve tiempo de su creación, la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal ha recibido un elevado número de denuncias y quejas sobre presuntas vulneraciones a los derechos laborales, con lo que se ha podido constatar que atender, reparar, construir y avanzar en este ámbito no sólo es evidente sino necesario. Cabe decir que, en ese sentido, el camino ha sido complejo, pues la conjugación de los intereses de todos los actores económicos, la falta de claridad en las leyes en la materia, el establecimiento de figuras legales desventajosas para las y los trabajadores, así como las viejas prácticas abusivas e intimidatorias hacia quienes laboran, entre otros factores, dificultan la transición hacia el disfrute de un trabajo decente.

Así, en esta edición de *Dfensor*, los textos ofrecen un panorama sobre los derechos laborales en nuestro país y en la ciudad capital, invitan a distinguir lo que se ha logrado de lo que falta por avanzar, y muestran datos que alertan y obligan a no permanecer inerme, pues nadie queda exento de participar en este debate. D



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

El derecho al trabajo en la actualidad

Jonatan Romero Ayala*

* Candidato a doctor en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

En el devenir histórico de México, la pluralidad en un sentido amplio ha sido la lucha principal; las libertades consagradas en el Distrito Federal son ejemplos tangibles, y en ello el reconocimiento y la búsqueda por la efectividad de los derechos humanos también ha formado parte del proceso. Estos logros posibilitan que hoy los frutos de la lucha estén plasmados en la ley, constatando así que cualquier orden jurídico representa una respuesta a un orden social, del que todos formamos parte.

A partir de su naturaleza y fin, el derecho al trabajo buscó romper la clásica dicotomía entre el derecho público y el derecho privado, convirtiéndose de esta forma en un derecho social de la clase trabajadora. Surge en los albores del siglo XX con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y, posteriormente, en las postrimerías de la primera Guerra Mundial con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe señalar que este derecho no se guía por los principios de autonomía de la voluntad ni de la igualdad de partes –que son típicos del derecho civil.[1]

Existen dos instrumentos internacionales que dan fundamento a los derechos humanos laborales en el contexto mundial; en primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,[2] que en su artículo 23 refiere que:

> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

En segundo lugar, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo[3] señala en su numeral 2 que estos derechos son:

> *a)* La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Estado de los derechos humanos laborales en México

El catálogo de derechos humanos ha tenido una evolución constante en las sociedades; en primer lugar se reconocieron los derechos civiles y políticos, y en segundo lugar los derechos económicos, sociales y culturales. En estos últimos es donde el derecho al trabajo encuentra su sentido y vigencia. De esta manera, lo importante es que la exigibilidad social y el reconocimiento efectivo de éstos sean los ejes que guíen el disfrute de todos ellos.

¿Cuál es el estado de los derechos humanos y en específico de la situación laboral en el país? Las libertades y los derechos que hoy distinguen al Distrito Federal –la despena-

En las últimas reformas jurídicas en materia laboral de 2012 no se consideraron cambios significativos en la calidad y cantidad en el empleo, ni en el crecimiento económico ni en la productividad del país, tampoco en la representación ni en el modelo de regulación laboral; es decir, con ellas se legalizaron las condiciones precarias de millones de trabajadoras y trabajadores.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

lización del aborto, el matrimonio y la adopción entre personas del mismo sexo, y el debate reciente sobre la despenalización en torno al uso de ciertas drogas– marcan tendencias y criterios no sólo para los demás estados de la república mexicana, sino incluso regionalmente. Sin embargo, la tolerancia y diversidad que actualmente se viven en la ciudad capital no son gratuitas, han tenido un proceso evolutivo en donde, a pesar de diversas resistencias, ha ganado la pluralidad. La tentación autoritaria –alguna vez característica del sistema político mexicano– hoy no forma parte de la agenda pública local; y no es que no exista, sino que simple y sencillamente la diversidad ha ganado.

En cifras, conforme a datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al primer trimestre de 2014, el Distrito Federal tiene una población total de 8 881 958 habitantes, de éstos 4 304 579 pertenecen a la población económicamente activa pero 266 262 están desocupados. Dentro de la población ocupada, 2 969 893 son asalariados, 1 696 176 trabajan por cuenta propia y 184 721 son empleadores.[4] De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la ciudad capital 48.6% de la fuerza laboral trabaja en el sector informal y a nivel nacional la tasa es de 58.36%.[5]

Cabe decir que a partir de 2011, con la reforma constitucional en materia de derechos humanos, es posible pensar en una mayor protección jurídica del derecho al trabajo, y más aún con las reformas en materia laboral del 30 de noviembre de 2012, aunque estas últimas no son sino una forma de legalizar lo que en los hechos ya ocurría (ejemplo de ello es la subcontratación laboral).

Reforma laboral ¿avance o retroceso en materia de derechos humanos?

En el ámbito normativo existe una paradoja. Por un lado, de forma general, la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 representa un nuevo paradigma en el modo en que se realiza la interpretación del derecho y el control constitucional. Al armonizar la legislación nacional con los tratados internacionales, los derechos humanos –incluyendo los derechos laborales– se amplían, obligando a todos los órganos jurisdiccionales y autoridades del país a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos. Lo anterior muestra que formalmente estamos ante un nuevo paradigma jurídico.

Pero, por otro lado, en las últimas reformas jurídicas en materia laboral de 2012 –las cuales según expertos, como Graciela Bensusán, quedaron a deber en sus expectativas–[6] no se consideraron cambios significativos en la calidad y cantidad en el empleo, ni en el crecimiento económico ni en la productividad del país, tampoco en la representación ni en el modelo de regulación laboral; es decir, con ellas se legalizaron las condiciones precarias de millones de trabajadoras y trabajadores.

En el contexto de un modelo económico fallido, se acentuaron condiciones como: salarios deprimentes –considerados los más bajos de

América Latina[7] según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)–; la pérdida del poder adquisitivo –ya una constante en los últimos 25 años, pues desde entonces ha disminuido en 79.11% según un estudio del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM–;[8] la figura del *outsourcing*, donde mediante una triangulación jurídica –es decir, una simulación– se esquilman derechos laborales como el derecho a la estabilidad en el empleo y al reparto de utilidades;[9] y los salarios caídos a un año, particularmente por los procesos jurídicos que en promedio se prolongan por más de cinco años. Además, se dejó intacto lo relativo a la administración de justicia del Distrito Federal y estatal, donde los jueces no son imparciales, ya que las juntas de conciliación y arbitraje tanto a nivel Distrito Federal como estatal no dependen del Poder Judicial sino del Poder Ejecutivo; resabio del sistema político. Una justicia donde no hay imparcialidad de las y los jueces, no es justicia. Como se observa, el panorama no es alentador.

¿Qué debemos hacer para hacer realidad un derecho fundamental como el derecho al trabajo? Podríamos decir que para ello se debe retomar la cultura de la legalidad, sin embargo, esta respuesta es insuficiente. No se trata exclusivamente de las y los operadores jurídicos. En otro nivel –y aunque suene abstracto– tiene que ver incluso con el proyecto de desarrollo del país. Ampliando el argumento acerca de la reforma constitucional, en donde los tratados internacionales aumentan la protección de las y los trabajadores y se coloca a la interpretación guiada por el principio pro persona –persona = trabajador para el caso de este artículo– como el eje articulador, se abre una posibilidad real de hacer efectivo este derecho humano y de superar el consabido formalismo presente aún en nuestra cultura jurídica.

La figura del control *difuso*[10] de parte de todas las y los jueces –y en especial de las y los que atienden la materia laboral– debiera ocupar nuestra atención. La actualización de juezas y jueces requiere desaprender toda la enseñanza del derecho del siglo XIX y XX[11] y colocar nuevos cimientos al aplicar esta disciplina. Ya existe un notable ejemplo en este sentido, se trata del magistrado Héctor Mercado López, del Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, quien en una sentencia histórica declaró ilegal el *outsourcing* mediante el cual una institución bancaria contrataba a sus trabajadores.[12]

Ahora bien, ¿cómo transitar de un nivel formal jurídico a una categoría más concreta como la realidad social y de esta manera hacer que se cumpla el derecho humano al trabajo?

La instrumentalización de un derecho –por lo menos para la región latinoamericana–, ha sido un dolor de cabeza. Así fue el caso del derecho al trabajo consagrado en nuestra Carta Magna desde 1917, el cual tuvo que supeditarse al sistema político de entonces. Todo el modelo de regulación laboral actual –proveniente de la revolución mexicana y de su articulación posterior a un sistema político autoritario y corporativo– es el resultado del cálculo y de las opciones escogidas por algunos actores sociales.[13] Desde ese esquema, las grandes centrales de trabajadores se han aglutinado en torno al gobierno. Néstor de Buen llama a este modelo de relaciones laborales como intervencionista-corporativo.[14] Un apéndice del sistema político mexicano.

Cuando hablo de la posibilidad de que las y los jueces se conviertan en nuevos protagonistas sociales para la defensa de los derechos laborales no soy ingenuo y pienso que esto es un proceso automático. Existe una posibilidad formal de que suceda, pero no significa que dentro de la estructura del modelo de relaciones laborales –corporativo– pueda llevarse a cabo de forma efectiva. Al contrario, la cultura corporativista está fuertemente arraigada en las relaciones laborales y la tarea para hacer efectivo el derecho al trabajo dependerá de una amplitud de visiones, principalmente de las y los jueces y funcionarios que atienden la materia laboral.

Propuestas en materia de derechos humanos laborales

El problema de la eficacia de los derechos humanos laborales no se reduce exclusivamente a un diseño institucional-legislativo y a una auto referencia a los operadores de la ley; es claro que es un problema jurídico que se decanta en el mundo de la realidad social. En consecuencia, la funcionalidad de los derechos humanos laborales dependerá también de trabajadoras y trabajadores conscientes de sus derechos.

En ese sentido, planteo seis propuestas con la finalidad de que sean inicialmente consideradas,

El problema de la eficacia de los derechos humanos laborales no se reduce exclusivamente a un diseño institucional-legislativo y a una auto referencia a los operadores de la ley; es claro que es un problema jurídico que se decanta en el mundo de la realidad social.


Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

discutidas y, con posterioridad, aplicadas. Recordando que para poder implementar una idea siempre debe valorarse por un grupo de expertos con el fin de asegurar su viabilidad. Las propuestas son las siguientes:

1. Determinar con carácter de obligatorias las recomendaciones de las comisiones de derechos humanos en sus diferentes niveles. Dado que el seguimiento no es suficiente, resulta necesario aplicar sanciones en caso de no cumplimiento. Lo anterior debido a las modificaciones a la ley en la materia y a que una de las características del derecho –las normas jurídicas– es su coercibilidad, por lo que es imprescindible dotar a las comisiones de facultades sancionadoras.
2. Hacer públicos los casos en que las autoridades no reconocen o no cumplen los puntos señalados en las recomendaciones de las comisiones de derechos humanos. La exhibición de actos de corrupción y de no cumplimiento de las recomendaciones de derechos humanos introduce un elemento a ponderar: el juicio de la sociedad. Debe exhibirse una especie de lista negra donde se evidencie a los entes públicos que no acaten las recomendaciones, así como para vigilar la obligatoriedad de éstas y el cumplimiento por parte de las autoridades responsables; tal como lo hizo la Secretaría de Hacienda al exhibir a las personas morosas para recaudar más impuestos.
3. Establecer una mayor coordinación de las y los jueces laborales, tanto a nivel estatal como federal con las comisiones de derechos humanos y, en su caso, con la Comisión nacional, especialmente cuando se ventilen casos polémicos.
4. Realizar amplias campañas de difusión dirigidas a la sociedad, acerca de sus derechos humanos laborales en los centros de trabajo, particularmente donde se conozca que estos derechos son vulnerados (por ejemplo, concientizar a las y los trabajadores de cadenas de supermercados sobre sus condiciones laborales). No olvidemos que cuando las y los trabajadores no conocen sus derechos es muy difícil que luchen por su reconocimiento.
5. Organizar cursos de capacitación y actualización para todas las y los jueces del ámbito laboral, así como para funcionarios de derechos humanos que atienden temas laborales, tanto a nivel federal como estatal y local. Dichos cursos deben abordar la filosofía como un eje articulador, pues de ella se derivan otras disciplinas, a saber: la ética, la lógica y la argumentación jurídica. La filosofía y las matemáticas son dos de las disciplinas sobre las cuales se ha ci-

mentado el conocimiento occidental. Hoy una base la encontramos en los griegos y su idea de justicia, la cual fue retomada por los romanos junto con su idea de jurisprudencia. Aristóteles decía que "sólo quien posee una gran cultura puede juzgar las cosas en su conjunto", por ello, juezas y jueces mejor preparados es lo que necesita México.

6. Se debe incrementar el salario mínimo. Graciela Bensusán afirma con todo rigor y certeza, que el propio mercado de trabajo es lo que produce la pobreza.[15] Por eso es imprescindible establecer un salario mínimo digno.

Conclusión

Los retos que enfrenta el derecho humano al trabajo son de una magnitud colosal, e involucran a toda la sociedad. Es preciso tomar conciencia del estado actual de las cosas para después implementar diversas medidas. Un país podrá alcanzar un nivel desarrollo adecuado sólo cuando todos los derechos humanos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, sean efectivamente reconocidos. La tarea corresponde a todos pero especialistas en la materia y quienes trabajan deberían ser las y los más proactivos. El debate está abierto.

NOTAS

1 Graciela Bensusán, *La fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica*, vol. 6, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (Ensayos), 1982, p. 9.

2 Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, disponible en <http://bit.ly/1ioCB29>, página consultada el 19 de mayo de 2014.

3 OIT, *Trabajo decente: Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión de la OIT*, 1999, Ginebra, OIT (Informe 1 A), 2000, p. 16.

4 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Información laboral. Junio, 2014*, México, STPS, 2014, disponible en <http://bit.ly/19g4nZX>, página consultada el 6 de junio de 2014.

5 INEGI, boletín de prensa 244/14, Indicadores oportunos de ocupación y empleo, cifras preliminares durante abril de 2014, Aguascalientes, 22 de mayo de 2014, disponible en <http://bit.ly/19Cmtcm>, página consultada el 6 de junio de 2014.

6 *Véase* la participación de Graciela Bensusán Areous en la mesa redonda El primer año de la reforma laboral ¿cuáles son los impactos? Mesa 2. Las repercusiones en el derecho colectivo del trabajo de la reforma laboral, realizada en la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México, 27 de noviembre de 2013, disponible en <http://bit.ly/1xKepBd>, página consultada el 6 de junio de 2014.

7 Arturo Alcalde Justiniani, "Reporte de utilidades, el robo del siglo", en *La Jornada*, México, 31 de junio de 2014, disponible en <http://bit.ly/Uu97Lb>; y en "Aguanta economía salario de $100", en *Reforma*, México, 16 de mayo de 2014, <http://bit.ly/1xKdtwC>, páginas consultadas el 6 de junio de 2014.

8 Nurit Martínez Carballo, "Salario mínimo pierde 79.11% de su poder en 25 años", en *El Universal*, 9 de septiembre de 2012, disponible en <http://bit.ly/1jl2TTi>, página consultada el 6 de junio de 2014.

9 Arturo Alcalde Justiniani, *op. cit.*

10 El control difuso se refiere que hasta antes de la reforma constitucional de derechos humanos de 2011, la interpretación constitucional era concentrada y correspondía únicamente a órganos jurisdiccionales federales, controversias constitucionales, acciones de constitucionalidad y amparo; ahora todas las autoridades federales y órganos jurisdiccionales tienen la obligación de interpretar la constitución y dejar de aplicar una norma cuando al resolver el juicio estimen inconstitucional.

11 Es decir, el modelo de enseñanza memorista que se mantuvo vigente durante todo el siglo XX.

12 Arturo Alcalde Justiniani, "Declaran ilegal *outsourcing* de Bancomer", en *La Jornada*, México, 21 de septiembre de 2013, disponible en <http://bit.ly/1kPlATE>, página consultada el 6 de junio de 2014.

13 *Véase* Graciela Bensusán, *El modelo mexicano de regulación laboral*, Prólogo, México, Plaza y Valdés, 2000.

14 *Ibidem*, p. 15.

15 *Véase* Observatorio, "Reforma laboral", 6 de junio de 2014, disponible en <http://bit.ly/1xKqEhl>, página consultada el 6 de junio de 2014.


Fotografía: Sonia Blanquel/CDHDF.

Los contratos de protección patronal y el género

Inés González Nicolás*

* Coordinadora general colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas. Contacto: <inesgoni7@yahoo.com.mx>.

Como observadora de la realidad laboral la autora del presente texto comprende la gran complejidad que envuelve a los contratos colectivos de protección patronal (CCPP).[1] La reflexión que muestra desde una perspectiva de género del fenómeno de los CCPP tiene el objetivo de transmitir a la y el lector la inquietud para la realización de futuras investigaciones, porque si bien se ha escrito lo indispensable acerca de estos contratos,[2] no existe ningún antecedente sobre el impacto de género que tienen.

La realidad económica mexicana –de bajos salarios y de no respeto a los derechos humanos, entre ellos los laborales para las y los trabajadores– recrea situaciones que generan un grado de indefensión de las personas que trabajan por factores como: sindicatos de protección patronal; justicia laboral inoperante y de largo tiempo; autoridades laborales administrativas que no responden profesionalmente; una mayoría de empleadores antisindicalistas; y mujeres ocupadas en los trabajos más flexibles y precarios que cumplen con doble o triple jornada.

Las dos décadas que precedieron a la consolidación en noviembre de 2012 de la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) generaron una serie de expectativas para quienes trabajan. Hoy tenemos una ley laboral que no genera desarrollo, no detiene la pobreza de las y los trabajadores y no fomenta la democracia en el mundo laboral. Dicha ley también excluye las realidades de género en los puestos de trabajo y está incompleta y descontextualizada de los escenarios actuales.

Ante las desventajas enunciadas, mujeres y hombres que trabajan enfrentan desafíos para ubicar alternativas más allá de lo que establece la LFT, siendo la negociación colectiva un valioso y vigente instrumento para quienes se encuentran afiliados a una organización sindical, y que según Javier Aguilar asciende a 10% de la población ocupada.[3]

Como sabemos, la contratación colectiva se realiza a través de negociaciones bilaterales entre la empresa y el sindicato, y los acuerdos se establecen en contratos colectivos de trabajo (CCT). Los CCT son los instrumentos más inmediatos que regulan las relaciones laborales en una empresa, en ellos se insertan los derechos y obligaciones de las y los trabajadores y empleadores, sin embargo, éstos se han desvirtuado y lejos de proteger a las y los trabajadores salvaguardan los intereses de los patrones (empleadores), de ahí el nombre de contratos colectivos de protección patronal.

Un CCPP, como generalmente se le nombra,[4] se firma por el empleador y una persona que se erige como dirigente

sindical, quien ofrece este contrato para garantizar paz laboral al patrón. Se firma sin el conocimiento de trabajadoras y trabajadores y después es depositado ante las autoridades laborales para su registro. Los contratos de protección patronal impiden el libre ejercicio del derecho a la sindicalización; son un medio idóneo para flexibilizar, de manera unilateral, las relaciones de trabajo y con ello se priva a las y los trabajadores de uno de sus derechos fundamentales: la libertad de elegir.

CCPP y las vulneraciones a derechos humanos

Si bien un CCPP viola una cadena de derechos establecidos en las normas mexicanas e internacionales, es la libertad de las y los trabajdores el derecho fundamental más trastocado, así como el derecho a la libertad sindical que establece el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ni trabajadoras ni trabajadores tienen la libertad para que elegir a sus representantes sindicales y generalmente no los conocen, tampoco intervienen en la definición de los contenidos del contrato colectivo ni saben cuándo y dónde éste se firma, y menos cuentan con un ejemplar. Por lo tanto, los contratos de protección "constituyen una práctica destinada a evitar una auténtica interlocución sindical en la empresa, asegurando a ésta márgenes amplios de unilateralidad y flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo".[5]

Ante la realidad que viven las personas que trabajan –de no poder elegir a sus representantes sindicales y de no decidir sobre sus intereses laborales– se tiene un diagnóstico muy alarmante de la contratación colectiva de protección patronal, que señala que este tipo de contratos representan de 80 a 90% en México.[6]

En este contexto de malas noticias para la contratación colectiva, Carlos de Buen señala que "el modelo existe desde hace mucho tiempo, pero que también crece cada día más, con lo que va reduciendo de manera paulatina la posibilidad de que los trabajadores mexicanos puedan ejercer sus derechos colectivos".[7] Por su parte, José Alfonso Bouzas opina que las perspectivas para la negociación colectiva real se debilitarán y fomentarán la simulación laboral y los contratos colectivos de protección patronal al excluir el artículo 388 *bis*, relativo al voto libre, directo y secreto de las y los trabajadores.[8]

Mujeres y trabajo

La presencia masiva de las mujeres en el trabajo asalariado en la década de 1970 reconfiguró el mercado laboral, tanto y de tal manera que actualmente, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al primer trimestre de 2014, la población económicamente activa femenina representó 38%, es decir, 19 619 455 mujeres.[9] A pesar de ello, las normas laborales se han mantenido sin incorporar ni adaptarse a la nueva realidad laboral y tampoco se han considerado las añejas demandas del sector femenino.

Los cambios realizados en noviembre de 2012 a la LFT apenas incluyeron preceptos como el hostigamiento, el acoso sexual y la no discriminación por razones de sexo, en tanto el avance más importante se encuentra en el artículo 2º de esta ley, que es la noción de igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, pero que en el desarrollo del articulado de la ley no se toma en cuenta, dejando sin efecto a ese importante precepto.

El mayor deterioro de la contratación colectiva coincidió con el arribo masivo de las mujeres trabajadoras al mercado laboral. En este sentido, ¿qué implicaciones tiene para las trabajadoras de hoy y para las mujeres de mañana los CCPP, sobre todo si tomamos en cuenta las perspectivas para los derechos colectivos que plantean Bouzas y De Buen?

La contratación colectiva puede representar una vía para adelantar los derechos de las mujeres, pero no en las condiciones en que hoy se encuentra. Si bien en los tiempos actuales la depresión de la contratación colectiva involucra a hombres y mujeres, es importante analizar el derecho colectivo desde una visión más amplia, en donde infiero que las mujeres trabajadoras han perdido más del derecho colectivo verdadero y han sido mayormente afectadas por la simulación contractual, sin dejar de señalar que otra de las muchas razones de la mayor presencia de las mujeres trabajadoras en los ámbitos públicos, ocurre por las crisis económicas.

Es importante conocer en qué medida los contratos de protección patronal han detenido el avance de los derechos humanos laborales de las mujeres, dado que el contrato colectivo de trabajo tiene el objetivo de superar el piso de la LFT y caminar hacia la protección y garantía del

disfrute de los derechos económicos, políticos y sociales frente a posibles abusos de parte de los patrones, así como regular la realidad que viven las y los trabajadores. Otros de los grandes pendientes –después de la masiva presencia de las mujeres en el trabajo asalariado– son establecer cláusulas para que las responsabilidades familiares no sigan siendo una tarea exclusiva de las mujeres que laboran, sino de todas las personas que trabajan, con lo cual se puede avanzar en un mayor desarrollo profesional de ellas; tipificar el acoso sexual como riesgo de trabajo, porque éste ocurre en el desempeño de la relación laboral; incorporar medidas para atender la discriminación por razones de sexo, porque siguen siendo las mujeres las que se ocupan de los puestos menores en las empresas –lo cual tiene relación directa con el salario, el impacto en el ahorro para el retiro y la economía de las familias–; así como establecer cláusulas en el contrato colectivo de trabajo para una mayor participación de las mujeres en el sindicato y en la toma de decisiones de la agenda sindical.[10]

Si en los contratos de protección patronal los derechos de los trabajadores en general están debilitados y, en gran medida, anulados muchos de ellos, los derechos de las mujeres trabajadoras están ausentes, incluso en los contratos que negocian sindicatos verdaderos y que se llegan a caracterizar por tener avances democráticos; en las cláusulas que involucran a las mujeres no se aprecian evoluciones al nivel que reclama la realidad del mundo del trabajo, y continúan sopesando principalmente los aspectos de la maternidad. De acuerdo con estudios comparativos de contratación colectiva en los que se analizaron 92 contratos colectivos, condiciones generales de trabajo y contratos de ley, con el fin de comprobar si en estos documentos se estaban negociando cláusulas de este tipo, se llegó a la conclusión de que sí ocurría esto, aunque de forma incipiente.[11]

Por lo tanto, es relevante plantear dudas, análisis y propuestas con respecto a la acción de los sindicatos que aún llevan a cabo negociaciones colectivas, es decir, buscar vías para hacer realidad las reivindicaciones laborales de un grupo importante que históricamente ha contribuido al desarrollo de la economía en México: las mujeres trabajadoras.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Los CCPP impiden el libre ejercicio del derecho a la sindicalización; flexibilizan de manera unilateral las relaciones de trabajo y a quienes laboran se les priva de uno de sus derechos fundamentales: la libertad de elegir.

Aunque actualmente no contamos con diagnósticos completos de los CCPP, es oportuno decir que no existen informaciones desagregadas por sexo y es importante obtenerlas. Las y los abogados o seudolíderes sindicales que venden los CCPP han llegado a establecer un formato en el que al momento de la firma sólo es necesario llenar los espacios vacíos. Estos CCPP suelen tener muy pocas páginas, establecen su piso en la LFT y en ningún momento aluden al género. Los casos estudiados no tienen la visión de género. Si bien se infiere que los CCPP excluyen de manera total dicho enfoque, esto no se consigna en los estudios que desde las diferentes perspectivas las y los especialistas han hecho del fenómeno. Al respecto, se propone remontar este déficit de género en los trabajos.

Como parte de los estudios realizados para evaluar si nos encontramos frente a un contrato de protección patronal, Alfonso Bouzas ha ubicado importantes indicadores[12] que constituyen avances valiosos y requieren ampliarse con indicadores de género.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

En este contexto de auge de los CCPP, ¿qué posibilidades reales tienen las mujeres trabajadoras para mejorar su calidad de vida y ejercer sus derechos sindicales, aportar a la democracia y cultivar la libre sindicalización y obviamente avanzar en sus reivindicaciones de género?

Si los CCPP, entre otras razones, tienen el objetivo de controlar que las y los trabajadores se organicen libremente, es pertinente preguntarnos si ¿éste es un mecanismo para detener el avance de los derechos sindicales de las trabajadoras? Es decir, sería importante analizar si existe el propósito de mantener excluidas a las mujeres del sindicato y del goce efectivo de sus derechos políticos y de no respetar lo que establece el Convenio 87 de la OIT suscrito por México. Es preciso recordar que la participación en la vida sindical es un derecho de todas y todos, no obstante las direcciones sindicales siguen estando en manos de los hombres, incluso en empresas o instituciones donde la mayoría de la fuerza trabajadora es femenina. Mantener excluidas a las mujeres de las decisiones sindicales tiene impactos negativos en los derechos económicos y sociales, así como en todo aquello que las involucra. Porque aunque los sindicatos –sobre todo los que se autonombran democráticos– han avanzado en crear instancias de género o de la mujer, y han cambiado parte de su agenda –pasando de actividades sociales a reflexiones políticas y de género–, en las grandes decisiones se sigue excluyendo a las mujeres, situación que se agudiza frente a los contratos de protección patronal que se firman a espaldas de las y los trabajadores.

En este contexto de auge de los CCPP, ¿qué posibilidades reales tienen las mujeres trabajadoras para mejorar su calidad de vida y ejercer sus derechos sindicales, aportar a la democracia y cultivar la libre sindicalización y obviamente avanzar en sus reivindicaciones de género?

A propósito del debate global por un salario digno, es oportuno señalar que el deterioro de los salarios en el país coincide con el auge de los contratos de protección patronal. En este sentido, debemos preguntarnos: ¿cuáles son las implicaciones salariales de género? Y ¿qué tanto los CCPP contribuyen a mantener y ampliar la brecha salarial de género? Estos y otros muchos asuntos están pendientes de ser estudiados para conocer los impactos y las propuestas que den luces para mejorar la negociación colectiva real y, de esta manera, atajar a los CCPP.

Conclusión

Concluyo señalando que la hipótesis que hemos planteado, en el sentido de que los CCPP detienen el avance de los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras y con ello el consiguiente retraso en el desarrollo económico y democrático en el mundo del trabajo, sólo podremos saberlo si existen estudios con miradas de amplio alcance, desde la perspectiva de género.

Si bien los contratos de protección patronal se inscriben en un modelo laboral corporativo que se vislumbra difícil de cambiar de raíz y en un corto plazo, es importante insistir en la necesidad de entregar ideas a los actores sindicales, trabajadores y trabajadoras para que construyan sus estrategias de acción. Aportes que se antojan urgentes frente a la evolución que ha tomado el fenómeno de los CCPP en México.

La negociación colectiva, como lo señalan los convenios 98 y 154 de la OIT, regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, para una mejor convivencia, productividad y desarrollo de las empresas y sus trabajadores y trabajadoras. Conviene a todos mejorarla, acabar con el chantaje que imponen aquellas personas que han encontrado en los CCPP una forma de coacción a las empresas, violando los derechos que asisten a los trabajadores y trabajadoras y también al empleador, de contar con un sindicato y un contrato colectivo real que le garantice estabilidad y productividad.

NOTAS

1 Los contratos colectivos de protección patronal son nombrados de esa manera por los especialistas en estudios laborales, porque protegen al patrón (empleador), desprotegiendo a las y los trabajadores frente a posibles injusticas de parte del empleador. En las últimas décadas la contratación colectiva en México ha invertido su objetivo, proteger al patrón en lugar de al trabajador, entre otras razones, para mantener el control de los trabajadores frente a la posible organización libre, así como para bajar los estándares laborales.

2 Aprovecho la oportunidad para reconocer el esfuerzo de la oficina en México de la Fundación Friedrich Ebert y de la Campaña Internacional contra los Contratos de Protección en México por el esfuerzo de difundir a nivel nacional y mundial el fenómeno de los CCPP.

3 Javier Aguilar García, "La tasa de sindicalización en México 2005-2008", en *Análisis político*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2010.

4 María Xelhuantzi, "¿Qué es un contrato de protección?", en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, pp. 99-115.

5 Graciela Bensusán, "Los determinantes institucionales de los contratos de protección", en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *op. cit.*, p. 12.

6 José Alfonso Bouzas Ortiz, "Estudio de caso. Trabajadores del transporte aéreo", en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *op. cit.*, p. 177.

7 Carlos de Buen Unna, "Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México", en *Análisis político*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2011, p. 9.

8 El artículo 388 *bis* buscaba que se consultara a los trabajadores y trabajadoras para firmar un contrato colectivo de trabajo y así evitar la simulación y debilitar los contratos de protección patronal, sin embargo, la reforma laboral consumada en noviembre de 2012 no la llevó a cabo. *Véase* Carolina Gómez Mena, "Llevan adelante esfuerzo contra contratos blancos", en *La Jornada*, México, 29 de diciembre de 2012, disponible en <http://bit.ly/1p39buk>, página consultada el 18 de mayo de 2013.

9 *Véase* INEGI, "Encuestas en hogares. Indicadores de ocupación y empleo", disponible en <http://bit.ly/1ejWLbR>, página consultada el 18 de mayo de 2013.

10 El porcentaje de 13% de participación de las trabajadoras, en la vida sindical y en puestos directivos, no es suficiente para generar efectos compensadores que ataquen las desigualdades que se presentan en México en la realización de un trabajo desempeñado en circunstancia de desventaja con los hombres, manifestadas en el acceso y a la promoción en el empleo, en los procesos de formación y en general en las condiciones de trabajo. *Véase* Beatriz Elena Valles Salas, "Negociación colectiva de género", en Inés González Nicolás (coord), *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009, p. 149.

11 Beatriz Elena Valles Salas, *op. cit.*, pp. 150 y 151.

12 José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), E*valuación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009, p. 19.

Trabajo infantil, un reto complejo

Quetziquel Flores Villicaña* y Emilio Aguilar Rodríguez**

* Es profesora investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana.
** Es profesor investigador titular de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Una de las grandes preocupaciones de la sociedad del siglo XXI es –o debiera ser– la erradicación del trabajo infantil en el mundo, tarea que implica un esfuerzo que se tendría que asumir como un reto principal por todas y todos. En ello coinciden la autora y el autor de este artículo, quienes además señalan que este fenómeno es de carácter sociocultural, pero sobre todo económico, además de que constituye un claro indicador del avance democrático en un país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo[1] señala que la edad mínima fijada en cumplimiento de la abolición efectiva del trabajo de las y los niños no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los 15 años. Sin embargo, dicho convenio también establece la facultad para poder especificar inicialmente una edad mínima de 14 años a los países miembros cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados –previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si es que éstas existen. Además, señala que la edad de admisión para todo tipo de trabajo que por su naturaleza o condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, seguridad o moralidad de las personas menores de edad, no deberá ser inferior a los 18 años. También refiere que las leyes nacionales o la autoridad competente –previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores–, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de los 16 años de edad, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de las y los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad respectiva.

Como antecedente de dicho convenio, en el apartado XIII del Tratado Versalles[2] se estableció como principio la abolición del trabajo infantil, principio que retomó la OIT desde su constitución y que después fue asentado en la Declaración de Filadelfia, la cual reconoce como una obligación solemne la protección de las y los niños.[3]

En ese sentido, el Convenio 138 sobre edad mínima de admisión para el empleo, el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación[4] –esclavitud, trata de personas menores de edad, servidumbre por deudas, utilización de niñas y niños en conflictos armados, explotación sexual comercial, pornografía y uso de

personas menores de edad para la comisión de delitos–, y las recomendaciones 146[5] y 190[6] de la OIT son normas específicas del trabajo infantil consideradas fundamentales por dicha organización internacional.

Sin embargo, México no ha ratificado el Convenio 138 que establece los 15 años como la edad mínima de admisión al empleo o cuando cese la obligación escolar, lo cual representa una discordancia en la legislación nacional debido a que en 2012 la educación obligatoria se estableció hasta el nivel medio superior, es decir, que ésta termina a una edad promedio de 17 a 18 años. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíbe la utilización en el trabajo de personas menores de 14 años. Este desfase sobre la edad mínima de admisión al empleo es la posible causa de la no ratificación del Convenio 138. También es importante señalar que en este año se modificó el artículo 123 de la Constitución, fracción III, elevando la edad mínima de trabajo a 15 años, reforma que hasta inicios de junio había sido ratificada por 17 congresos locales.[7]

Por otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que incorpora toda la gama de derechos humanos –civiles, culturales, económicos, políticos y sociales– en clara protección a la niñez. Además, de la Convención se desprenden dos protocolos facultativos en los que se definen los derechos humanos básicos –como los derechos a la supervivencia, al desarrollo pleno y a no sufrir malos tratos ni explotación–, los cuales se enmarcan en la dignidad humana y el desarrollo armonioso de este grupo poblacional.[8]

Con respecto a los recientes avances a nivel global en la materia, cabe destacar que en la Reunión Regional Americana celebrada en Basilia en 2006, se creó y adoptó en forma tripartita la Agenda hemisférica 2006-2015 sobre trabajo decente de la OIT.[9] Dicha agenda está articulada por políticas con temas específicos que combinan acciones en los campos económico, legal, institucional y del mercado laboral, con el propósito de avanzar en el trabajo decente en la región de América. De manera conjunta se publicó la *Agenda hemisférica. Vinculaciones entre trabajo infantil y trabajo decente*, [10] en la que se establece la aplicación de políticas para impulsar el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la eliminación progresiva del trabajo infantil, así como las siguientes metas:

1. Eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2015.
2. Eliminar el trabajo infantil en su totalidad para 2020.

La agenda hemisférica se traduce en seis dimensiones que se conectan entre sí: política social y lucha contra la pobreza, educación, salud, marco normativo y legal, percepción y movilización social, y generación de conocimiento y seguimiento.

En este contexto, a partir de 2013 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Subsecretaría de Inclusión Laboral, estableció el Programa Políticas para la Prevención del Trabajo Infantil y la Protección de Menores Trabajadores en Edad Permitida, cuyo objetivo es desarrollar "estrategias institucionales para disminuir hasta su eliminación el trabajo infantil de los menores [*sic*] de 14 años de edad, y proteger el trabajo de los adolescentes trabajadores en edad permitida".[11] Dichas estrategias se instrumentan mediante cuatro ejes rectores:

1. Generar información estadística periódica.
2. Impulsar mecanismos de coordinación interinstitucional.
3. Prevenir y erradicar el trabajo infantil en el sector agrícola.
4. Promover los derechos laborales y el fortalecimiento del marco legal.

La STPS, a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicó las estadísticas de la población infantil ocupada –de 5 a 17 años de edad– en 2011, en las que estimó que existían 3 136 000 niñas y niños trabajadores, cantidad que contrastó con la establecida por el INEGI en-

tre el periodo 2009-2011, y la cual señaló que "el total de niños ocupados en 2009 ascendió a 3.2 millones, cifra que para 2011 se ubicó en 3 millones. Sin embargo, la tasa de ocupación prácticamente se mantuvo en el periodo". Esto es, la población infantil ocupada en términos relativos disminuyó, pero en términos absolutos siguió siendo la misma, ya que la población infantil en nuestro país pasó de 29 300 000 en 2009 a 28 900 000 en 2011.[12]

En este contexto, los compromisos asumidos por México en torno a la erradicación del trabajo infantil en términos de la agenda hemisférica requieren una revisión seria y profunda sobre la complejidad de este fenómeno, debiendo estudiarse las múltiples causas y factores que lo originan y que influyen para que las y los niños trabajen o no. En ello la pobreza aparece como la razón más importante.[13] Las familias pobres gastan la mayor parte de sus ingresos en alimentos y lo que perciben las y los niños que trabajan a menudo es fundamental para su supervivencia. Sin embargo, la pobreza no es el único factor en el trabajo infantil y no justifica todos los tipos de empleo y la servidumbre de las niñas y los niños. Existen países igualmente pobres con niveles diferenciados de tasas de empleo infantil, como es el caso de Panamá, Venezuela y Chile, que tienen tasas más bajas –de 5 a 14 años de edad– en comparación con México.[14]

Otros factores que intervienen en la incorporación de las y los niños en el mundo laboral surgen en los ámbitos social y cultural, donde este sector trabaja como parte de la unidad familiar. Esta situación es particularmente común en la agricultura, donde toda una familia labora para cumplir un objetivo en específico (estrategias familiares de reproducción)[15] y no puede permitirse la contratación de ayuda externa, es decir, se trata del trabajo de una empresa familiar. Caso distinto al trabajo agrícola, en el que la persona menor de edad apoya el trabajo de los familiares para cubrir las cuotas del jornal establecido por el patrón, aquí quien recibe el beneficio es un tercero, ajeno a la relación familiar.

En los ámbitos económico y cultural surgen otros factores, como el que las y los empleadores justifican la utilización de niñas y niños argumentando que sus manos son pequeñas, ágiles y vitales para la fabricación de ciertos productos, por ejemplo: alfombras tejidas a mano, cristalería, ensamblado de telefonía celular, fabricación de ropa y juguetes, etcétera. Otro argumento es que el trabajo infantil es más barato, aunque cabe precisar que si bien se paga menos, esto no significa que lo sea, ya que el grado de siniestralidad por accidentes en el trabajo es mayor, debido a la falta de atención prolongada que tienen las personas menores de edad en actividades altamente rutinarias.

Otro factor se manifiesta en el trabajo infantil doméstico no remunerado en el hogar, donde las y los niños están a cargo de atender las necesidades de la familia, mientras que la madre y/o el padre trabajan fuera de casa, situación muy común en la población de pobreza extrema.

Por otra parte, debe considerarse que los recortes al gasto social –en particular a la educación y a los servicios de salud– tienen un impacto directo en la pobreza. Con poco o ningún acceso a la educación, las y los niños se ven obligados a tener un empleo a edades tempranas para así sobrevivir y contribuir con sus ingresos a los gastos de la familia.

En casos extremos existe "la servidumbre por deudas [que] equivale al trabajo forzoso, cuando se ofrece mano de obra a modo de rembolso de un préstamo que no se consigue restituir en efectivo o en especie. Por ejemplo, una familia pobre pude entregar a uno de sus hijos en pago de una deuda, y el niño tendrá que trabajar durante años para saldarla".[16]

El factor que más afecta a los derechos de niñas y niños dentro del trabajo infantil es su condición física. Un ejemplo claro de ello lo encontramos en el ámbito minero donde, por su tamaño y agilidad, son quienes específicamente ingresan a las áreas de estrecho acceso. Este trabajo se caracteriza por la nula protección a la salud, seguridad e higiene.

Dentro de las peores formas de explotación infantil está aquella que padecen los niños que son reclutados por la fuerza como soldados en el servicio militar, o en grupos armados paramilita-

res. En estas actividades bélicas se atenta contra ellos tanto de manera física como psicológica.

Desde otro enfoque, un factor económico que no sólo lesiona a las niñas y los niños, sino a la sociedad en su conjunto, es el comercio internacional del sexo infantil en su división de pornografía y trata de personas con fines de explotación sexual. Al respecto, la creciente y organizada red internacional de traficantes de niñas y niños que opera en los mercados mundiales, así como la pobreza y la discriminación de todo tipo son factores que las y los hacen proclives a ser tomados como objetos dentro del comercio sexual.

En los ámbitos educativo y económico también existen elementos relacionados con el desconocimiento de los derechos de las personas menores de edad trabajadoras, ocasionando que sean más propensas a la explotación ya que las leyes en muchos países no son lo suficientemente eficaces para protegerlas, y la corrupción puede encubrir y favorecer el abuso del trabajo infantil.

Finalmente, de acuerdo con el Fondo Nacional de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) en México se tiene la creencia extendida de que el trabajo infantil es inevitable, aceptable e incluso bueno para la formación de niñas, niños y adolescentes, por lo que existe la necesidad de sensibilizar a la sociedad sobre sus derechos y la afectación al pleno desarrollo que el trabajo puede ocasionar en ellas y ellos.[17]

Para concluir, el trabajo infantil es un reto complejo de la sociedad contemporánea, requiere que se establezcan políticas públicas integrales que estén enfocadas a la protección social, y que contemplen desde la educación formal de calidad, universal y obligatoria –que debe ser garantizada por el Estado–, hasta la edad mínima de admisión al trabajo, es decir, 15 años. Asimismo, en todos los órdenes de gobierno es necesario el establecimiento de políticas que fomenten el trabajo decente. Todo esto sólo es posible con un marco normativo eficaz y un diálogo social consolidado. D


Fotografía: Fernando Oscar Martín/ Rostros de la Discriminación, 2013.

La Convención sobre los Derechos del Niño es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que incorpora toda la gama de derechos humanos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales en clara protección de las y los niños.

NOTAS

1 *Véase* Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo durante su 58ª reunión en Ginebra, el 19 de junio de 1976, disponible en <http://bit.ly/1ilzpcZ>, página consultada el 17 de junio de 2014.

2 *Véase* Tratado de Paz (Versalles, 1919), disponible en <http://bit.ly/1uDdoq9>, página consultada el 17 de junio de 2014.

3 *Véase* "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Filadelfia, 1994)", en Héctor Gross Espiell, *La organización internacional del trabajo y los derechos humanos en América Latina*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 1978, disponible en <http://bit.ly/1lF6AqZ>, página consultada el 17 de junio de 2014.

4 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 87ª reunión en Ginebra, el 17 de junio de 1999, disponible en <http://bit.ly/1ngFTpF>, página consultada el 17 de junio de 2014.

5 Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 58ª reunión en Ginebra, el 26 de junio de 1973, disponible en <http://bit.ly/1nPHhmj>, página consultada el 17 de junio de 2014.

6 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 87ª reunión en Ginebra, el 17 de junio de 1999, disponible en <http://bit.ly/UMuDuI>, página consultada el 17 de junio de 2014.

7 Senado de la República, comunicado-944. Es constitucional que la edad mínima para trabajar sea a los 15 años, 4 de junio de 2014, disponible en <http://bit.ly/1lVmdeA>, página consultada el 17 de junio de 2014.

8 *Véanse* el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados y el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, ambos aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su Resolución A/RES/54/263 del 25 de mayo de 2000, disponibles en <http://bit.ly/1gsA4nr> y <http://bit.ly/1l3Ig2y>, respectivamente, ambas páginas fueron consultadas el 12 de junio de 2014.

9 OIT, Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del director general, francia, 2006, disponible en <http://bit.ly/1kO9TI8>, página consultada el 17 de junio de 2014.

10 OIT, "La Agenda Hemisférica de 2006-2015 de la OIT", en *Agenda Hemisférica. Vinculaciones entre trabajo infantil y trabajo decente*, OIT, 1 de julio de 2009, p. 6, disponible en <http://bit.ly/1pZGRdl>, página consultada el 3 de mayo de 2014.

11 *Véase* Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Política para la prevención del trabajo infantil y la protección de menores trabajadores en edad permitida", disponible en <http://bit.ly/1ilAGRt>, página consultada el 17 de junio de 2014.

12 INEGI, *ENOE*. *Módulo de trabajo infantil, MTI, 2011*, México, INEGI, disponible en <http://bit.ly/1pi2B5e>, página consultada el 17 de junio de 2014.

13 Un informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) de 2012 señala que 53% de los niños en México vive en pobreza. *Véase* Coneval, *Informe de pobreza en México, 2012*, México, Coneval, 30 de abril de 2014, p. 12, disponible en <http://bit.ly/1kqkDvN>, página consultada el 8 de mayo de 2014.

14 *Véase* OIT, *Trabajo infantil: causa y efecto de la perpetuación de la pobreza*, San José, OIT, 2007, disponible en <http://bit.ly/1pi45N1>, página consultada el 14 de mayo de 2014.

15 María Eugenia Rausky, "Trabajo y familia: el aporte de los niños trabajadores la reproducción del hogar", en *Trabajo y sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, núm. 12, vol. XI, Santiago del Estero, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 2009, pp. 2 y 3, disponible en <http://bit.ly/1uDehiw>, página consultada el 14 de mayo de 2014.

16 *Véase* OIT, "Las peores formas de trabajo infantil", disponible en <http://bit.ly/1r81ZyH>, página consultada el 12 de mayo de 2014.

17 *Véase* Unicef México, "Trabajo infantil", disponible en <http://uni.cf/1p35FDO>, página consultada el 5 de mayo de 2014.



Fotografía: Karen Trejo Flores/CDHDF.

CDHDF en defensa de los derechos laborales

Quinta Visitaduría General de la CDHDF*

* Contacto: quinta.visitaduriag@cdhdf.org.mx

Hoy las personas que viven y transitan en el Distrito Federal tienen de su lado a una defensa más en materia de sus derechos laborales, esta instancia en la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). A continuación presentaremos los aspectos normativos que le dan sustento y las atribuciones que por ley tiene conferidas.

Dentro del paquete de reformas constitucionales sobre derechos humanos que se aprobó en México en junio de 2011, se incluyó la modificación al artículo 102 B que otorga tanto a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) como a las comisiones estatales en esta materia, la competencia para conocer de violaciones a los derechos humanos laborales. De forma paralela la reforma al artículo 1º también fortaleció la actuación de estos organismos al incorporar a nivel constitucional el derecho internacional de los derechos humanos, establecer como obligatoria su aplicación al ámbito nacional y al ampliar el espectro de protección a las personas.[1] De ese modo, la gama de garantías para la defensa de los derechos humanos laborales se extendió y ahora es posible hacerlos exigibles a través de la intervención de los organismos públicos autónomos de derechos humanos que existen en el país.

Para asumir el mandato señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la CDHDF estableció en enero de 2012 la creación de la Quinta Visitaduría General.[2] A partir de entonces la Ley y el Reglamento de la Comisión determinaron la competencia de esta área para recibir e investigar quejas y denuncias sobre presuntas violaciones a los derechos humanos realizadas –directa o indirectamente– por servidoras y servidores públicos del Distrito Federal y relacionadas con el incumplimiento de su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos fundamentales del trabajo.[3]

Es así que desde su apertura, paulatinamente dicha visitaduría ha ido fortaleciendo su presencia e incidencia en el ámbito del trabajo de la ciudad de México, la cual es una de las más pobladas del mundo, con una diversidad social, económica y cultural que impacta de forma contundente en las relaciones laborales. Es en este contexto que se acredita la complejidad y la necesidad de actuar en diferentes vertientes para construir un diálogo social con las y los interlocutores legítimos, el cual permita alcanzar un objetivo común: garantizar el acceso efectivo al trabajo digno y decente[4] en esta ciudad capital.

Avances y retos de la Quinta Visitaduría General

La demanda a favor de los derechos humanos laborales en el Distrito Federal está muy presente, y ello se constató en los primeros meses de la crea-

ción de la Quinta Visitaduría, pues pronto se ubicó estadísticamente a la par del resto de las visitadurías generales de la CDHDF, esto con respecto al número de recepción de quejas.[5] Para atender a las y los peticionarios se estableció una estrategia de defensa y protección que consideró el concepto más amplio del derecho al trabajo como la base para la vida digna, que se traduce en la aspiración individual y colectiva que permite a alguien desarrollarse y alcanzar un nivel de vida adecuado en los ámbitos personal, familiar y social.[6]

Entre las labores de la nueva visitaduría destacan las visitas a los lugares de trabajo, así como las acciones y diligencias necesarias que realizan las y los visitadores adjuntos para investigar la existencia o no de violaciones a los derechos laborales, ellas y ellos son quienes cotidianamente enfrentan la resistencia de las autoridades para reconocer y asumir su obligación de respetar estos derechos. En este sentido, cabe decir que ha resultado difícil superar las trabas que, incluso, han llegado a convertirse en agresiones en contra de quienes laboran en esta área.[7] Para superar este tipo de situaciones se ha implementado un modelo de investigación especializado en el que se incluyen mecanismos de sensibilización al interior de la administración pública del Distrito Federal, cuyo objetivo es hacer el recordatorio permanente de que esta ciudad se sostiene gracias a las y los trabajadores formales e informales que en ella laboran.

A pesar del contexto adverso han habido logros, ya que mediante las acciones de la Quinta Visitaduría General se han obtenido beneficios a favor de las personas peticionarias, impulsado cambios legislativos de gran alcance[8] y abierto canales de comunicación para materializar el acceso a la justicia al lograr que las autoridades responsables de haber cometido vulneraciones a los derechos humanos laborales reconsideren su actuar y restituyan a las víctimas en sus derechos, e incluso que modifiquen su política laboral interna.

Por lo que respecta a la atención de casos relacionados con el trabajo informal en la ciudad de México, el área de responsable de atender asuntos laborales ha asumido una visión integral del problema, logrando que algunas personas que ejercían esta actividad se inserten en el sector formal, situación que ha impactado en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida. En este sentido, es importante señalar la necesidad de reconocer y generar políticas públicas integrales y de largo plazo que beneficien a este segmento de la población económicamente activa, que está en constante crecimiento debido a la situación socioeconómica y de seguridad a nivel global. Lo anterior también deriva de factores estructurales que alientan las condiciones para que, como en el caso de México, las personas encuentren en el trabajo informal su única opción de sobrevivencia.[9]

Hoy la defensa de los derechos humanos laborales implica enfrentar la transformación social, económica y cultural del mundo del trabajo, así como poner en marcha las alternativas de desarrollo que éste representa.

Vulneraciones a derechos laborales en el Distrito Federal

A partir de los temas en los que se especializa la Quinta Visitaduría General, de la naturaleza de las quejas formuladas ante ésta, y de las evidencias recabadas en las investigaciones que efectúa, es posible obtener un diagnóstico del ámbito laboral en el Distrito Federal y de los retos que en la materia se enfrentan.

Una de las principales problemáticas identificadas que ocurre de manera sistemática es el fenómeno de las y los indocumentados laborales, es decir, de las personas que son empleadas mediante diversos mecanismos de simulación, lo que ocasiona les sea excluidos sus derechos humanos laborales.[10] Este tipo de contrataciones genera que los derechos mínimos constitucionales como el salario, la jornada laboral, las vacaciones, las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo,[11] la capacitación y la seguridad social[12] no se garanticen.

Así, entre los reclamos derivados de dichas problemáticas destacan la urgente necesidad de generar ambientes laborales libres de violencia y en los que se respete la dignidad de las personas;[13] además de la eliminación de prácticas ilegales por parte de las y los empleadores, como son la firma de documentos en blanco –que se utiliza de forma reiterada a modo de condición

Con las acciones de la Quinta Visitaduría General se han obtenido beneficios a favor de las personas peticionarias, impulsado cambios legislativos de gran alcance y abierto canales de comunicación para materializar el acceso a la justicia.

para la contratación–[14] y la amenaza constante de generar "listas negras" con nombres de las y los trabajadores que demandan sus derechos ante los tribunales de trabajo o se organizan sindicalmente. A todo lo anterior se suma la lucha contra la resistencia persistente en diversas instancias del Gobierno del Distrito Federal para cumplir los numerosos laudos emitidos por los tribunales de trabajo.

Frente a la adversidad de este panorama, en la CDHDF se tiene claro que el gran reto es concretar modelos de reparación del daño e implementar garantías de no repetición, por lo que se han impulsado acciones concretas como lo es la revisión del catálogo de derechos de la Quinta Visitaduría General, con la finalidad de fortalecer la defensa de los derechos humanos laborales y el trabajo que desarrolla el equipo que la integra.

Dicha revisión se hizo con base en un análisis propio de la situación de los derechos humanos laborales en el Distrito Federal, las observaciones emitidas por organismos internacionales hacia México en esta materia, y además se tomaron en cuenta tanto los indicadores de trabajo decente formulados por la OIT,[15] como los estándares del derecho internacional de los derechos humanos en materia laboral.

El compromiso de la Quinta Visitaduría General

Con las acciones antes referidas la CDHDF, por medio de su área de responsable de atender asuntos laborales, refrenda su compromiso de responder al gran reto de fungir como un organismo de garantía cuasijurisdiccional de derechos humanos y de complementar y ampliar las instituciones previstas en la normatividad para hacer efectiva la justicia laboral.

Hoy es indudable que la defensa de los derechos humanos laborales implica enfrentar la transformación social, económica y cultural del mundo del trabajo, así como poner en marcha las alternativas de desarrollo que éste representa y los derechos inherentes a él.

En ese sentido, la CDHDF reconoce que los desafíos en materia laboral en el país y en la ciudad de México se asocian directamente con problemas estructurales como la pobreza, la desigualdad, la inseguridad, la corrupción y el actuar de grupos de poder con intereses económicos. Por lo tanto, este organismo está comprometido en mantener su estrategia de fortalecer la labor de la Quinta Visitaduría General mediante acciones concretas y contundentes de incidencia legislativa, promoción y difusión de los derechos humanos laborales, así como de articulación con las instancias responsables de garantizar su cumplimiento. La finalidad es hacer efectiva la visibilización de las afectaciones e impulsar la adopción de principios que garanticen el pleno goce del trabajo digno por parte de las autoridades del Distrito Federal. Así, nuestro compromiso es con todas las personas que viven de su trabajo en la ciudad capital. D

NOTAS

1 Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, disponible en <http://bit.ly/1l49PnG>, página consultada el 19 de junio de 2014.

2 *Véase* Acuerdo 9/2012 del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal por el que se aprueban las modificaciones a la estructura orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 24 de enero de 2012, disponible en <http://bit.ly/1jJHCCS>, página consultada el 19 de junio de 2014.

3 Entre sus competencias también destaca que puede intervenir directamente frente a la inobservancia de las leyes laborales en el ámbito privado y público. En cambio, por lo que respecta a los despidos carece de competencia por ser materia del ámbito jurisdiccional y en la que sólo un tribunal puede emitir una resolución; sin embargo, sí puede investigar cuando en el proceso de despido se pre-

suma alguna vulneración. *Véase* "¿Cuál es la competencia y limitaciones de los OPDH en materia laboral?", en *Dfensor*, núm. 5, México, CDHDF, 2013, pp. 51-55, disponible en <http://bit.ly/1qt1zTD>, página consultada el 19 de junio de 2014.

4 El concepto de *trabajo decente* se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social, así como de democracias que actúan en beneficio de todos y del crecimiento económico, además de que aumentan las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las y los empleadores. *Véase* OIT, "Notas OIT. Trabajo decente en Argentina. El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina", noviembre 2011, p. 1, disponible en <http://bit.ly/1szEQJU>, página consultada el 19 de junio de 2014.

5 *Véanse* CDHDF, *Informe anual 2012*, vol. I, México, CDHDF, 2013, p. 129, disponible en <http://bit.ly/1l4a9mg>; y CDHDF, *Informe anual 2013*, vol. I, México, CDHDF, 2014, p. 123, disponible en <http://bit.ly/1rra1CW>, ambas páginas consultadas el 19 de junio de 2014.

6 Desde esta perspectiva también se ha podido identificar que el Estado tiene el deber de garantizar acciones de protección y promoción a favor del desarrollo de la dignidad de las y los trabajadores, a través de actividades normativas y políticas públicas eficaces en materia económica, social y cultural que conjuntamente privilegien la satisfacción plena de la demanda de empleos, la estabilidad laboral, el salario justo y las condiciones adecuadas en el trabajo. *Véase* Sergio Morales, "El derecho al trabajo y los derechos humanos", en *Derecho colectivo del trabajo*, Guatemala, ONU, octubre-noviembre de 2000.

7 En actas de investigación derivadas de quejas tramitadas ante la CDHDF han podido documentarse diversas agresiones (específicamente en casos vinculados a quejas presentadas por instituciones contra las y los visitadores en la Contraloría Interna), y en los testimonios del propio equipo de la Quinta Visitaduría General.

8 Mediante la incidencia e interlocución con diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal se logró aprobar un punto de acuerdo que revocó los lineamientos de contratación del personal al servicio del gobierno capitalino que limitaban los derechos de acceso a la justicia al prohibir la contratación de quienes habían demandado laboralmente a dicha autoridad. *Véase* Lineamientos para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 "Honorarios asimilables a salarios", para el ejercicio presupuestal 2013, publicados en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, el 27 de diciembre de 2012, disponible en <http://bit.ly/1szF8jW>, página consultada el 20 de junio de 2014.

9 *Véanse* Patricia Muñoz Ríos, "Aumento del empleo informal, entre los efectos de las `reformas estructurales´", en *La Jornada*, México, 13 de febrero de 2014, disponible en <http://bit.ly/1pF3Ziz>; y "Por cuarto mes consecutivo aumenta el desempleo en México", en *Animal Político*, México, 22 de abril de 2014, disponible en <http://bit.ly/UBl0Pe>. Todas las páginas fueron consultadas el 20 de junio de 2014.

10 La Quinta Visitaduría General ha detectado casos en los que las personas actualizan una relación laboral –con base en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, que define la figura de *trabajador*– mediante modelos de simulación que los excluye de sus derechos laborales: honorarios, honorarios asimilables a salarios, meritorios, autogenerados, lista de raya, contrataciones temporales sin justificación legal alguna, *outsourcing*, etcétera.

11 Existen casos donde los inmuebles y áreas donde las y los trabajadores desempeñan sus funciones son de alto riesgo, además de que las herramientas y útiles de trabajo no cumplen con los estándares de seguridad.

12 Autoridades de la administración pública del Distrito Federal inscriben a las y los trabajadores que tienen a su servicio al Seguro Popular, con lo que arbitrariamente les niegan la inscripción ya sea al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), lo que forma parte del sistema de seguridad social inherente a la relación de trabajo, con carácter obligatorio y establecido constitucional y convencionalmente.

13 El uso del acoso y de la violencia laboral se ha convertido en prácticas cada vez más extendidas, principalmente en dos escenarios: como forma para orillar a las y los trabajadores a renunciar o como chantaje para someterse a las exigencias del patrón para conservar el empleo y/o tener prestaciones.

14 Estos documentos en blanco se convierten en renuncias que incluyen con antelación la firma de las y los trabajadores, en caso de que éstos reclamen sus derechos ante los tribunales laborales.

15 *Véase* Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, disponible en <http://bit.ly/1lMZil4>; y OIT, "El Programa de Trabajo Decente", disponible en <http://bit.ly/1wogBgg>, páginas consultadas el 20 de junio de 2014.





Fotografía: Ignacio Rosaslanda/@masde131

Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Los peores lugares del mundo para las y los trabajadores

Confederación Sindical Internacional[*]

* Es una confederación de centrales sindicales nacionales con 325 organizaciones afiliadas en 161 países y territorios de los cinco continentes. Cuenta con carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. www.ituc-csi.org

Como resultado del trabajo coordinado de más de 300 organizaciones sindicales en el mundo, la Confederación Sindical Internacional (csi) presentó a principios de junio el Índice global de los derechos de la csi 2014,[1] con el objetivo de evidenciar los niveles de vulneración de los derechos laborales en cada país, así como las condiciones que hacen de muchos de ellos –incluido México– los peores lugares para trabajar en el mundo. A continuación presentamos un extracto de dicho análisis e infografías que detallan esta situación.

La garantía del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es también garantía de una sociedad más equitativa y más próspera. Cuando los trabajadores disfrutan de la libertad de una voz colectiva, cuando pueden negociar para que los lugares de trabajo sean seguros y las condiciones y los salarios justos, y trabajar libres de discriminación, entonces la productividad y el crecimiento económico pueden prosperar.

Sin embargo, en todas partes, los trabajadores tienen que luchar por su derecho a una representación colectiva, y el trabajo decente escasea en mayor o menor medida en la mayoría de los países. Los abusos a los derechos están empeorando en lugar de mejorar, y son muchos los países que no asumen ninguna responsabilidad para proteger los derechos de las y los trabajadores en un contexto nacional o a través de las cadenas corporativas de suministro.

Según diversos informes de las organizaciones afiliadas, en al menos 53 países se han registrado casos de trabajadores despedidos o suspendidos de sus funciones por intentar negociar mejores condiciones laborales. En la mayoría de los casos la legislación nacional no ofrece ningún tipo de protección ni prevé tampoco sanciones disuasorias para exigir responsabilidades a los empleadores abusivos. Efectivamente, empleadores y gobiernos actúan en complicidad para acallar las voces de los trabajadores que protestan contra situaciones de explotación.

El aumento de las relaciones laborales precarias ha intensificado aún más la vulnerabilidad de los trabajadores a la discriminación en el lugar de trabajo. Diversos Estados han alterado su legislación laboral y han fomentado de este modo distintas formas de trabajo precario. En prácticamente todos los países, el trabajo temporal, el trabajo a través de agencias, la subcontratación y

Cuando los trabajadores disfrutan de la libertad de una voz colectiva, cuando pueden negociar para que los lugares de trabajo sean seguros y las condiciones y los salarios justos, y trabajar libres de discriminación, entonces la productividad y el crecimiento económico pueden prosperar.

otros tipos de trabajo informal están expandiéndose a gran velocidad. Dada la inestabilidad de su situación laboral y el considerable riesgo de despido, quienes trabajan en formas precarias de empleo se muestran reacios a afiliarse a un sindicato y a estar cubiertos por la negociación colectiva, lo que significa que, en definitiva, no disponen del apoyo necesario para mejorar su situación laboral.[2]

Si bien el derecho a la huelga está reconocido en la mayoría de los países, las leyes y prácticas de por lo menos 87 países excluyen de este derecho a ciertos tipos de trabajadores. [Alrededor de] 37 países imponen multas o incluso penas de cárcel por llevar a cabo huelgas legítimas y pacíficas. En países como Qatar o Arabia Saudita, la exclusión de los trabajadores migrantes del ámbito de los derechos laborales colectivos significa que, efectivamente, más de 90% de la mano de obra no tiene acceso a sus derechos. Esta situación, que se ve reforzada por la vigencia de unas leyes de patrocinio absolutamente arcaicas, da lugar en ambos países a prácticas de trabajo forzoso.

En los últimos 12 meses los gobiernos de por lo menos 35 países han detenido o encarcelado a trabajadores y trabajadoras como parte de una táctica designada [a quien demanda] derechos democráticos, salarios decentes, condiciones laborales más seguras y seguridad del empleo. En […] nueve países se recurrió al asesinato y desaparición de trabajadores como práctica habitual para intimidar a [las personas que laboran].

[…]

La csi ha desarrollado la base de datos más exhaustiva del mundo en relación con las violaciones a los derechos de los trabajadores. Desde 1983 ha publicado en su informe [anual] toda una serie de textos descriptivos en los que se detallan hechos sobre violaciones reales sufridas por trabajadores y trabajadoras a escala mundial. En 2014 la información cualitativa examinada se ha complementado con una clasificación numérica para cada país que pone de manifiesto el grado específico de derechos laborales colectivos de que disfrutan los trabajadores de todo el mundo.[3]

El Índice Global de los Derechos de la csi hace saber a las empresas y gobiernos abusivos que el movimiento sindical internacional se solidariza con los trabajadores y trabajadoras a los que se les deniegan sus derechos fundamentales. Los peores lugares del mundo para trabajar quedarán por lo tanto expuestos y la csi exigirá cambios [y] trabajos decentes. La solidaridad global en apoyo a los países donde no existen derechos, leyes adecuadas o instituciones del mercado laboral eficientes se sumará al apoyo de los sindicatos de todo el mundo para que se rectifique esta situación. Los gobiernos y [las] empresas que permitan o perpetren la opresión de los trabajadores no pueden esconderse.

[…]

Contexto general

El Índice Global de los Derechos de la csi cubre las violaciones registradas en 139 países a lo largo de los últimos 12 meses –de abril de 2013 a marzo de 2014. La metodología se basa en las normas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular al derecho a la libertad sindical, al derecho a la negociación colectiva y al derecho a la huelga.[4] Estos derechos se basan a su vez en el derecho internacional relativo a los derechos humanos,[5] que hemos presentado por medio de 97 indicadores con el objetivo de traducir el texto expositivo en una clasificación numérica.[6] Los países son a continuación clasificados en grupos de 1 a 5,[7] dependiendo de la medida en que se cumplen los derechos laborales colectivos [*Véanse* infografías 1 y 2]. El nivel de desarrollo económico, tamaño y ubicación del país no se han tenido en cuenta, puesto que los derechos fundamentales son universales y todos los trabajadores del mundo deben tener acceso a ellos.[8] Cuanta más alta sea la puntuación de un país, menos derechos tienen sus trabajadores a expresarse con una voz colectiva debido a la incapacidad del gobierno para garantizar los derechos.

La recopilación de indicadores no es sólo una forma eficiente y sistemática de registrar las violaciones, sino que también puede ser un instru-

mento importante para establecer datos de referencia entre los países con relación al grado de cumplimiento de las normas fundamentales. Estas referencias permitirán a la CSI clasificar tipos recurrentes de violaciones y establecer patrones de abusos en función del tiempo y de la geografía. En última instancia, permiten mejorar la capacidad de la CSI para aprovechar las buenas prácticas y formular e intensificar campañas y actividades de defensa en los países donde los derechos se vean gravemente amenazados. La clasificación de la información textual multidimensional mediante la asignación de puntuaciones proporciona también mayor visibilidad al historial de un país y fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad que resulta indispensable para conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de los derechos fundamentales.

Por último, estamos convencidos de que el Índice Global de los Derechos de la CSI será una herramienta de seguimiento útil para los […] políticos y para los inversionistas socialmente responsables. Servirá para corregir el concepto erróneo defendido por el informe Doing Business del Banco Mundial, según el cual el hecho de desvalorizar las normas laborales es bueno para los negocios. *El índice de empleo de trabajadores* es uno de los 10 componentes de dicho informe y se utiliza para comparar los países en función de la medida en que regulan el mercado laboral. Básicamente, los países que no se rigen por los derechos fundamentales obtienen buena puntuación siempre y cuando la normativa laboral sea limitada. Tras numerosas críticas, el Banco Mundial eliminó los indicadores de empleo de trabajadores, pero los datos siguen publicándose en un anexo del informe y son muy utilizados por el Banco Mundial,[9] lo cual resulta inaceptable para una organización que afirma estar comprometida con la reducción de la pobreza. D

NOTAS

1 El presente texto reúne extractos del Índice Global de los Derechos de la CSI, editados por Karen Trejo y Patricia Rojas Méndez, colaboradoras de *Dfensor*. Para mayor información *Véase* CSI, *Índice global de los derechos de la CSI. Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras, 2014*, CSI, 2014, disponible en <http://bit.ly/1tLZymT>, página consultada el 11 de junio de 2014.

2 Minawa Ebisui, *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, Ginebra, OIT (Working paper, núm. 36), 2012, disponible en <http://bit.ly/TOWyJT>, página consultada el 11 de junio de 2014.

3 *Véase* CSI, *Índice global de los derechos de la CSI…, op. cit.*, pp. 9-15.

4 David Kucera (ed.), *Qualitative Indicators of Labour Standards*, OIT (Social Indicators Research Series, vol. 30), 2007; Layna Mosley, *Recopilación de datos sobre derechos laborales colectivos,* Cambridge, Cambridge University Press, 2011, disponible en <http://bit.ly/SRoY55>; y Dora Sari and David Kucera, *Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system*, Ginebra, OIT (working paper núm. 99), 2011, disponible en <http://bit.ly/1s9tZWR>, páginas consultadas el 11 de junio de 2014.

5 *Véanse* Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses" (artículo 23 (4)); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; el derecho a funcionar sin obstáculos; y el derecho de huelga" (artículo 8º); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses" (artículo 22), Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 y Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

6 *Véase* CSI, *Índice global de los derechos de la CSI…, op. cit.,* pp. 29 - 36.

7 Además del grupo 5+, por medio del cual se clasifican por defecto los países cuyo Estado de derecho se ha desintegrado por completo.

8 "Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido". *Véase* OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, OIT, 2006, párr. 19.

9 *Véanse* Banco Mundial, "Doing Business. Empleo de trabajadores", disponible en <http://bit.ly/UxqoDj>, y Janine Berg y Sandrine Cazes, *Los indicadores de Doing Business: problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas*, Ginebra, OIT (Documento sobre los Mercados Económicos y Laborales, 2007/8), 2007, disponible en <http://bit.ly/1ud6Azv>, páginas consultadas el 11 de junio de 2014.

La situación de los derechos laborales con base en la clasificación de cumplimiento por país*

GRUPO 1

Características:

- Violaciones irregulares a los derechos laborales.
- Los derechos laborales colectivos no están por lo general garantizados.

Las y los trabajadores pueden sindicalizarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva ante el gobierno y/o las empresas, así como introducir mejoras en sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva. Las violaciones a los derechos de trabajadoras y trabajadores no son inexistentes, pero no surgen de manera regular.

Puntuación: 0-8.

Ejemplo de país: Uruguay.

Los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga están garantizados en la legislación uruguaya y en general son respetados en la práctica. Los sindicatos no han notificado violaciones regulares ni recurrentes a los derechos.



GRUPO 2

Características:

- Violaciones reiteradas a los derechos laborales.
- Los derechos laborales colectivos de países del grupo 2 son ligeramente más débiles que los de países del grupo 1. Ciertos derechos han sido repetidamente vulnerados por los gobiernos y/o las empresas y se ha socavado la lucha por mejorar las condiciones laborales.

Puntuación: 9-17.

Ejemplo de país: Suiza.

Las leyes suizas respetan por lo general los derechos laborales colectivos, con ciertas restricciones relativas al derecho de huelga. Sin embargo, en la práctica, las violaciones siguen socavando el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disponer de una representación colectiva. A los sindicatos se les niega a menudo el acceso a los lugares de trabajo y se les impide informar a las y los trabajadores, así como supervisar la aplicación de los convenios colectivos. Las empresas se niegan a negociar de buena fe, y el despido por participar en actividades sindicales no es una práctica inhabitual.



* Fuente: CSI, *Índice global de los derechos de la CSI. Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras*, 2014, CSI, 2014, disponible en <http://bit.ly/1tLZymT>, página consultada el 11 de junio de 2014.

GRUPO 3

Características:

- Violaciones regulares a los derechos laborales.
- El gobierno y/o las empresas interfieren con regularidad en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o en determinadas prácticas que derivan en violaciones frecuentes.

Puntuación: 18-26.

Ejemplo de país: Ghana.

Si bien los derechos laborales colectivos están garantizados en la legislación, existen restricciones con respecto a las huelgas y falta protección contra las medidas discriminatorias de los empleadores. A raíz de estas lagunas en la legislación, las violaciones regulares surgen en la práctica. Los trabajadores de las zonas francas industriales no están organizados y reciben a menudo un sueldo inferior al salario mínimo. Los intereses de los trabajadores están representados por la Ghana Federation of Labour y el Ghana Trades Union Congress.



GRUPO 4

Características:

- Violaciones sistemáticas a los derechos laborales.
- Los trabajadores de los países de este grupo denuncian violaciones sistemáticas. El gobierno y/o las empresas están firmemente decididos a acallar la voz colectiva de los trabajadores, poniendo en peligro los derechos fundamentales.

Puntuación: 27-35.

Ejemplo de país: Kuwait.

Conforme a las leyes kuwaitíes, los trabajadores migrantes –que representan 60% de su población–, están excluidos de los derechos de negociación colectiva y, por lo tanto, privados de los medios para luchar contra las leyes de patrocinio que permiten la imposición del trabajo forzoso. Pero los trabajadores de nacionalidad kuwaití también son víctimas de intimidación, amenazas, encarcelamiento y multas por el hecho de convocar a huelgas legales y legítimas, y quienes asumen el liderazgo de las movilizaciones terminan convirtiéndose en el principal blanco del gobierno. Las relaciones laborales son muy endebles.



GRUPO 5

Características:

- Derechos laborales no garantizados.
- Los países de este grupo son los peores del mundo para trabajar. Si bien la legislación enumera ciertos derechos, las y los trabajadores no acceden efectivamente a ellos y están expuestos a regímenes autocráticos y a prácticas laborales injustas.

Puntuación: 36+

Costa de Marfil
Filipinas
Emiratos Arabes Unidos
Fiji
Grecia
5
Derechos laborales no garantizados
Malasia
Guatemala
Swazilandia
República de Corea
India
Zimbabwe
Turquía
Egipto
Zambia
Nigeria
Bangladesh
Laos
Qatar
Arabia Saudita
Camboya
China
Argelia
Belarús
Colombia

Ejemplo de país: Camboya.

El gobierno camboyano respondió con fuerza letal ante las manifestaciones que luchan por las reivindicaciones colectivas legítimas de las y los trabajadores, quienes perciben salarios demasiado bajos y están expuestos a condiciones laborales precarias y peligrosas. Trabajadoras y trabajadores camboyanos que reclaman colectivamente mejores condiciones laborales son sistemáticamente objeto de despidos, intimidación, detenciones y violencia, acciones que suelen causar lesiones graves e incluso la muerte. Todavía no se aprueba una ley de sindicatos acorde a las normas internacionales, y el Código laboral sigue siendo deficiente al proteger los derechos de los trabajadores.

GRUPO 5+

Características:

- Derechos laborales no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.
- Los derechos de los trabajadores de los países de este grupo están igual de limitados que los del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o de una ocupación militar.



Ejemplo de país: República Centroafricana.

En marzo de 2013 la alianza rebelde Seleka ocupó la capital y derrocó al presidente François Bozizé, tras lo cual el país se sumió en una espiral de violencia etno-religiosa. Miles de personas han sido brutalmente asesinadas y la comunidad musulmana se ha convertido recientemente en el blanco de las milicias a modo de venganza por la toma de poder de los rebeldes. Las Naciones Unidas han advertido el elevado riesgo de genocidio y el Consejo General ha expresado su preocupación por el colapso de la administración.[1]

1 Consejo de Seguridad-ONU, Resolución 2149 (2014), aprobada por el Consejo de Seguridad en su 7153a sesión del 10 de abril de 2014, disponible en <http://bit.ly/1qAKzuc>, página consultada el 11 de junio de 2014.

Metodología

Para esta clasificación, la Confederación Sindical Internacional (CSI) identificó las violaciones que se cometen contra los derechos humanos laborales mediante la aplicación de cuestionarios a sus 325 afiliadas en 161 países y en territorios que representan a 176 millones de trabajadores y trabajadoras, así como a las federaciones sindicales. Después, la información que obtuvo fue consolidada, resumida y documentada. Posteriormente, clasificó a los países de acuerdo con la información cualitativa sobre las violaciones; para ello, realizó un proceso de codificación utilizando 97 indicadores con base en los convenios y la jurisprudencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales agrupó en cinco categorías: libertades civiles fundamentales, derecho a establecer o afiliarse a sindicatos, actividades sindicales, derecho a la negociación colectiva y derecho a huelga. Se otorgó a los 97 indicadores una forma binaria de igual peso (sí/no), lo que significó que la información cualitativa de cada país fue contrastada con la lista de indicadores, y cuando la información correspondió con alguno se codificó como "sí", y se le asignó un punto. En ese sentido, la máxima puntuación que un país pudo llegar a obtener fue de 97 (lo que no ocurrió pues es prácticamente imposible que un país cometa todos los tipos de violaciones). Por ello, la puntuación del país con el peor resultado se utilizó como valor máximo y la del país con el mejor resultado se usó como valor mínimo, y a partir de ahí se determinaron los valores límites para clasificar cada grupo. Fue así como al final se establecieron cinco grupos con clasificaciones del 1 –violaciones irregulares de los derechos– al 5 –derechos no garantizados. Sin embargo, se clasificó a países en el grupo 5+ cuando su Estado de derecho se consideró como completamente desintegrado.

Fuente: CSI, *Índice global de los derechos de la CSI.* Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras, 2014, CSI, 2014, disponible en <http://bit.ly/1tLZymT>, página consultada el 11 de junio de 2014.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Buscando la libertad sindical sin claudicar en el intento...

Salvador Arellano Ayala*

* Organizador sindical del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), asesor laboral y secretario general del Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (Stracc) y miembro de la Dirección Nacional del FAT.

La libertad, en relación con el derecho de asociación sindical, es un factor indispensable para el bienestar y la responsabilidad de la clase trabajadora. Sin embargo, en México la vulneración a la libertad sindical, aún después de la reforma laboral de 2012, continúa. Para explicar la complejidad que conlleva este tema, el autor refiere –desde su experiencia personal– un caso paradigmático de la lucha por la organización de un grupo de trabajadores y trabajadoras que brindan sus servicios en gasolineras del Distrito Federal, quienes tras ocho años de agresiones, dilaciones, demandas y despidos, por fin lograron el justo reconocimiento de un sindicato que vele por sus derechos.

El mundo vive un periodo de profundas transformaciones en distintos órdenes y niveles: reformas estructurales que desmantelan el Estado de bienestar en Canadá, Dinamarca, España o Inglaterra; la globalización de los procesos de trabajo con la fabricación a nivel internacional de diversos productos; el incremento del trabajo esclavo; la precarización de los salarios, entre otras.

En nuestro país las embestidas y los cambios más ríspidos los padece la esfera del trabajo. En ese sentido, las relaciones laborales reflejan dichas transformaciones pero el asunto no se detiene ahí, las formas de organización colectiva, de libertad sindical, de participación y lucha de las y los trabajadores no han permanecido intactas. Lejos de mejorar su reconocimiento y aplicación, la propia legislación vigente –aún antes de las reformas de 2012– impide el ejercicio de estos derechos, en particular de los vinculados con la libertad sindical, justicia laboral y contratación colectiva.[1]

Con respecto a la libertad sindical, México es uno de los países en donde se viola de manera permanente este derecho, lo cual se demuestra con la queja presentada ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT),[2] donde por primera vez este organismo acepta y realiza recomendaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y justicia laboral.

El derecho a la libertad sindical está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los convenios 87 y 98 de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Carta Democrática Interamericana (Declaración de Lima), instrumentos en los que se establece que la libertad de asociación es un derecho humano, que es por demás vital para el progreso constante y la mejora de

las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores.

Libertad significa que en cualquier situación, nadie ajeno a ti imponga su criterio, su forma de vivir o su forma de pensar. La libertad es un acto social, siempre en relación con los otros, por mutuo acuerdo, por voluntad propia y sin obediencia obligada a nadie. La libertad es un derecho humano y relacionado con el derecho de asociación sindical, es factor indispensable para el bienestar y la responsabilidad de la clase trabajadora.

En México, la violación permanente a la libertad sindical se refleja en la medida en que se va "aniquilando" a uno de los actores en los procesos de producción: los trabajadores. Esta situación imposibilita establecer contratos colectivos de trabajo auténticos, concertados por las partes, lo que deriva en la indefensión total de la clase trabajadora en materia de sus derechos laborales.

Ante esto, con el respaldo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la entonces Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) se presentó la queja 2694 en la OIT, en particular el caso 798 relacionado con el Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (Stracc).[3]

El apoyo internacional de las entidades sindicales más representativas a nivel mundial fue parte sustancial en la queja presentada ante la OIT. A dicha organización internacional llegan ejemplos paradigmáticos de violaciones sistemáticas a los derechos laborales en todo el mundo. En nuestro país específicamente se ha señalado ante la OIT lo concerniente a la libertad sindical y la contratación colectiva, reclamando cambios al modelo laboral mexicano, tanto en el ámbito federal como local, debido a la violación a los derechos humanos y al incumplimiento de los convenios internacionales en la materia.

Caso de la empresa Nivel Superior

Para poder explicar la complejidad del tema laboral en México, y en especial la violación a la libertad sindical, presentaré a detalle el caso de la empresa Nivel Superior, el cual conozco muy bien pues fui víctima directa en éste.

Empezaré diciendo que una de las primeras respuestas contra la tendencia a la precarización laboral es la compleja historia del sector servicios, especialmente la lucha por la organización de las gasolineras.

Las condiciones de vida y de trabajo paupérrimas son el pan de cada día en las estaciones de servicio. Las y los trabajadores enfrentan corrupción, pago sin goce de salario, renuncias en blanco, negativa del derecho a la seguridad social, pago de piso para trabajar, entre otras vulneraciones a sus derechos, todo esto enmarcado en la contratación colectiva de protección patronal.

Dentro de este sector del ámbito laboral, las y los trabajadores de la empresa Nivel Superior han intentado frenar tales condiciones y se han encontrado con un obstáculo más: la violación a la libertad sindical por parte del gobierno.[4]

El 9 de enero de 2003, el Stracc presentó una demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo (número de expediente 15/2003) contra el sindicato de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), solicitando a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) que conservara en secreto los datos de las y los trabajadores afiliados al Stracc, información que entregó en sobre sellado como medida de seguridad.

Un mes después, en febrero de 2003, los datos personales de los trabajadores se revelaron al violarse el sello del sobre depositado ante la JLCA y los líderes del movimiento fueron identificados y despedidos.

Posteriormente, no se celebraron audiencias ya que la JLCA no notificó al sindicato demandado ni a la empresa, volviendo el proceso irregular. De forma adicional, la JLCA admitió otras demandas de titularidad, lo cual es una artimaña que cotidianamente se usa para impedir o retrasar los juicios, pues el patrón patrocina a cualquier otro sindicato –aunque no tenga ningún afiliado en la empresa– para que se presente como directamente afectado, y alega que ese nuevo sindicato representa a los trabajadores, lo que de forma técnica obliga a la JLCA a reiniciar el juicio. Esto puede pasar continuamente, y se van acumulando nuevas demandas o actores "afectados". No olvidemos que el retraso cuenta a favor de la empresa, la que utilizará el tiempo para despedir, comprar o amedrentar a las personas trabajadoras.

El 20 de agosto de 2003 se programó un recuento –mecanismo por el cual la autoridad corrobora, por medio de votación directa y secreta, cuál de los sindicatos en conflicto tiene


Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

En México, la violación permanente a la libertad sindical se refleja en la medida en que se va "aniquilando" a uno de los actores en los procesos de producción: los trabajadores. Esta situación imposibilita establecer contratos colectivos de trabajo auténticos, concertados por las partes, lo que deriva en la indefensión total de la clase trabajadora en materia de sus derechos laborales.

mayoría en la empresa. Dos horas antes de llevarse a cabo éste, la JLCA lo suspendió, esto en atención a la solicitud formulada por el sindicato de la CTC. Ante esta artimaña fueron identificados los trabajadores afiliados al Stracc, por lo que la empresa despidió a tres líderes más e intensificó las amenazas y la violencia contra las y los trabajadores detractores.[5]

El 10 de noviembre de 2003, en audiencia, el Stracc solicitó el establecimiento de una fecha para el recuento, otro sindicato hizo presencia reclamando también la titularidad. Enseguida acudieron grupos de golpeadores que hostigaron a miembros del Stracc para que se desistieran de la demanda. Siendo testigo de las agresiones y teniendo los medios legales para evitarlo, la JLCA no realizó acción alguna y mucho menos señaló la fecha para el recuento.

El 8 de diciembre de 2003 la JLCA admitió otra demanda de titularidad del sindicato de la CTC –caracterizado por llevar a los recuentos a personas golpeadoras que no trabajan en la empresa–, el cual se había presentado en la audiencia el 10 de noviembre de ese mismo año.

Posteriormente, se citó a diversas audiencias y varios sindicatos presentaron demandas de titularidad (expedientes 176/2003, 273/2003 y 39/2004) que fueron admitidas invariablemente por la JLCA, por lo que no pudo celebrarse recuento alguno hasta que se desahogaran las audiencias de cada demanda acumulada.

Después de que varias audiencias no se celebraron por falta de notificación a los sindicatos acumulados, o a errores dolosos en los acuerdos, se estableció el 18 de noviembre de 2005 como fecha para la realización del recuento en las instalaciones de la empresa Nivel Superior. Como había ocurrido con antelación, el recuento no pudo concretarse debido a la amenaza latente de un grupo de golpeadores que negaron el ingreso a los representantes del Stracc y al funcionario de la JLCA, además del secuestro de algunos compañeros, realizado por la empresa para impedir que votaran.

La JLCA, a pesar de contar con los mecanismos legales para notificar al sindicato demandado y la reiterada solicitud de la representación del Stracc de utilizarlos, no lo realizó.

El 15 de enero de 2009 se celebró una audiencia del expediente del Stracc y se señaló como fecha para el recuento el 22 de enero del mismo año.

En la fecha programada –y sin verificación alguna– la JLCA utilizó para la votación el listado proporcionado por la empresa, contrariando lo reglamentado en la ley. En la lista aparecían personas que no trabajaban para la gasolinera. El recuento se desarrolló en medio de agresiones de golpeadores sin que la JLCA actuara para evitarlo. A pesar de todo, el Stracc ganó el recuento.

En 2009, la JLCA emitió la resolución definitiva (laudo 7/7/2009) que reconoció al Stracc

En el presente y futuro de las y los trabajadores la no aceptación de prácticas denigrantes de la libertad y dignidad humana debe ser una premisa. Asimismo, es preciso que se considere al trabajo como un bien social y no como una mercancía.



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

como titular del contrato colectivo de trabajo. Posteriormente, en 2010, la empresa Nivel Superior se negó a reinstalar a las y los trabajadores despedidos.

En el ejemplo anterior puede observarse la táctica dilatoria que utilizan los sindicatos que administran los contratos de protección patronal: corromper a los actuarios para que no notifiquen las demandas de titularidad. La idea es ganar tiempo para reprimir a las y los trabajadores que están organizando el sindicato, la represión va desde las amenazas físicas, el despido o hasta imputarles supuestos delitos para criminalizarlos.

La JLCA, en claro contubernio con los sindicatos de protección, simula llevar a cabo un eventual recuento para cancelarlo dos o tres horas antes de que se haga la diligencia. Las y los trabajadores que acuden al evento son detectados y despedidos de inmediato.

Que no se realice la votación de las y los trabajadores por la elección del sindicato de su preferencia es la finalidad de estas organizaciones seudosindicales; la consigna es desgastar a las y los trabajadores, por eso no es casual que, audiencia tras audiencia, de la nada aparezcan sindicatos que acudan a presentar demandas de titularidad sin contar con un solo requisito de ley, sin embargo, todas las demandas son admitidas por la JLCA.

La violencia de los sindicatos de protección no se dirige sólo hacia el grupo de trabajadores, también las y los representantes del sindicato actor y los abogados que los representan padecen las agresiones que se dan en las diferentes audiencias por parte de personas que merodean las instalaciones de la JLCA, las cuales son contratadas de manera individual o colectiva para amedrentar, golpear y hasta impedir que abogados y trabajadores se presenten a las audiencias de ley, perdiendo así los casos.[6]

Aunado a lo anterior, es de suma importancia mencionar que el principio básico de la diligencia de recuento –que es determinar, mediante el sufragio de los trabajadores, cuál de las organizaciones sindicales contendientes representa la mayoría en una empresa y, por lo tanto, que le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo–[7] se viola debido a que en el proceso se inhibe a las y los participantes en la votación, ya que el lugar donde se desarrolla es parcial para los intereses de las empresas y los sindicatos y, además que la votación se hace de manera abierta ante la presencia de los patrones, golpeadores y sindicatos de protección que pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y la CTC. Es así que aun cuando se solicita oficialmente que haya presencia de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF), la JLCA soslaya el riesgo en que se encuentra la seguridad de las y los trabajadores.

Así, tras ocho años de agresiones, dilaciones, demandas y despidos, por fin las y los trabajadores se ven en la posibilidad de votar para elegir su sindicato. Trabajadores en activo y despedidos que resistieron hasta el último momento tienen la fortuna de manifestar, en una especie de acto catártico, cuál será la organización sindical que los represente.

Actualmente el Stracc administra el contrato colectivo de trabajo de la empresa Nivel Superior, representando al grupo de trabajadores y trabajadoras que lucharon hasta el final por reivindicar

los derechos laborales que por derecho les pertenecen, formando una generación de defensoras y defensores de derechos humanos como una nueva vía de lucha exitosa.

Conclusiones

En el presente y futuro de las y los trabajadores la no aceptación de prácticas denigrantes de la libertad y dignidad humana debe ser una premisa. Asimismo, es preciso que se considere al trabajo como un bien social y no como una mercancía.

Un hecho relevante y de gran trascendencia para el mundo laboral es el reconocimiento que el Estado mexicano ha hecho de los derechos laborales como derechos humanos. Celebramos que ante las diferentes manifestaciones de inconformidad sobre la libertad sindical y violación a otros derechos laborales, contemos con un instrumento más para la defensa de las organizaciones de trabajadores.

Es un hecho que este siglo, con base en la resistencia, solidaridad y denuncia global en las organizaciones internacionales, se han generado herramientas que debemos utilizar adecuadamente. Todas y todos los trabajadores estamos obligados a ser defensores de derechos humanos para dar un viraje a la tendencia negativa que menoscaba los derechos y crear un mundo laboral con mejores circunstancias.

La reforma laboral que ha flexibilizado y precarizado la situación de las y los trabajadores nos compromete a fortalecer las organizaciones sindicales. Por ello, debemos entender que el concepto de *libertad sindical* conlleva respetar los mecanismos democráticos al interior de los sindicatos, siendo las mismas personas que laboran quienes elijan a sus representantes, ya que sólo así se legitimará la defensa de libertad sindical de manera congruente. La libertad sindical está relacionada con el hecho de romper todas las formas corporativas de control y de aspirar a construir una sociedad consciente de las falencias que derivan de la no aplicación de los principios constitucionales en el marco de una constante violación a las libertades individuales.

Es fundamental que como sociedad entendamos el valor humano que entraña el respeto irrestricto a los derechos laborales, que los espacios de decisión y elección en este ámbito son de suma importancia en la construcción de la democracia, y que adquirir una conciencia colectiva enfocada al ejercicio pleno de esos derechos básicos consagrados en nuestra Constitución es defender el derecho primitivo del ser humano a la supervivencia. D

NOTAS

1 OIT, *Manual para la defensa de la libertad sindical*, 4ª ed., revisada, Perú, OIT, 2013, disponible en <http://bit.ly/1i9ALSC>, página consultada el 2 de junio de 2014.

2 OIT, Caso núm. 2694. Informe provisional. Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM, apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), pp. 208-222, disponible en <http://bit.ly/TnvuBk>, página consultada el 2 de junio de 2014.

3 *Véase* OIT, Caso núm. 2694. Informe provisional…, *doc. cit.*

4 *Idem.*

5 *Idem.*

6 Luis Palomares García, “Detectan 12 bandas de coyotes y golpeadores afuera de la junta de conciliación y arbitraje”, en *El capitalino*, 18 de agosto de 2010, disponible en <http://bit.ly/1qHWaYr>, página consultada el 8 de junio de 2014.

7 Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 523/89 (4994/89) Sindicato de Trabajadores de la Industria de Artefactos y Equipos Eléctricos y Electrónicos de la República Mexicana, 18 de octubre de 1989, p. 1, disponible en <http://bit.ly/1pUuwYl>, página consultada el 9 de junio de 2014.

Derechos sindicales en México. Los Contratos de Protección Patronal ante la OIT

Fernando Lopes y Suzanna Miller*

* Secretario general adjunto y encargada de Proyectos y Derechos Sindicales de la IndustriALL Global Union, respectivamente.

El compromiso con la lucha por los derechos sindicales de las y los trabajadores mexicanos de parte de la IndustriALL Global Union –que representa a 50 millones de personas que laboran en los sectores de la industria metalúrgica, minera, energética, textil y química en más de 150 países del mundo– nace a raíz del proyecto que busca incentivar la sindicalización de quienes laboran en nuestros sectores industriales en México.


Fotografía: Sindicato Mexicano de Electricistas.

En una investigación encomendada en el año 2000 por la entonces Federación Internacional de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla,[1] se estimaba que había alrededor de 1.6 millones de trabajadores metalúrgicos en México, la mayoría de éstos sin una auténtica representación sindical.

Durante varios años, la FITIM implementó proyectos de capacitación sobre derechos sindicales y la sindicalización con los y las trabajadoras en las áreas industriales de maquiladoras. Esta labor reveló la situación de desamparo y la brutal explotación que sufría la fuerza laboral mexicana.

Constatamos que no había sindicatos democráticos operando en las maquilas; en cuanto los y las trabajadoras pretendían organizarse sindicalmente se levantaban obstáculos infranqueables para obtener su registro sindical y sufrían una violenta represión y hostigamiento por parte de las empresas, con despidos y en muchos casos registros en "listas negras" para impedirles encontrar trabajo en el sector de la maquila y/o en la región. A esto se añadía la aparición repentina de "contratos de protección patronal" (CCPP) ocultos por dichas empresas.

A partir de estos hechos, aprendimos que la libertad sindical y el derecho de asociación en el sector industrial no existen en México, a pesar de que el país ratificó en 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).[2]

¿Cómo sindicalizar si no hay libertad de asociación?

Como resultado del trabajo que hemos realizado, se evidenció que en México la mayoría de los contratos colectivos de trabajo (CCT) –que deberían regir las condiciones de trabajo y de salario– no son objeto de negociaciones entre el empleador y los representantes sindicales elegidos por



Fotografía: IndustriALL Global Union.

En cuanto los y las trabajadoras pretendían organizarse sindicalmente se levantaban obstáculos infranqueables para obtener su registro sindical y sufrían una violenta represión y hostigamiento por parte de las empresas.

las y los trabajadores; por el contrario, hay casos en los que los CCT existentes son un negocio porque se venden y se compran con toda legalidad.[3]

Existe, sin embargo, un sistema subterráneo de ramificaciones muy sofisticadas, creado para mantener un sistema cerrado de control absoluto de la fuerza laboral; este control se logra por medio de un complejo tejido de alianzas entre las y los empresarios, los seudo-sindicatos (y sus seudo-líderes), las y los abogados patronales y sindicales, evidentemente con la necesaria complicidad de las autoridades locales, además de los partidos políticos y de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Este sistema de complicidad y corrupción caracterizado por "los contratos de protección patronal" (CCPP), genera importantes beneficios políticos y financieros para las y los empresarios y sus socios arriba mencionados y tiene el objetivo principal de proteger al empresario –es decir, evitarle la negociación de salarios y condiciones laborales con las y los trabajadores–, enriquecer a los supuestos líderes sindicales y sus socios empresariales a costa de quienes trabajan, y asegurar una flexibilidad laboral máxima para seguir "compitiendo" en el mercado internacional.

Para muestra de ello basta referir una nota publicada en el periódico mexicano *El Economista*, en la que se reportó en abril de 2013 que ¡los salarios en México se volvieron más "baratos" que los salarios en China!

> A México han regresado los costos laborales más bajos que en China, una ventaja competitiva para la industria exportadora que podría prolongarse durante dos décadas debido al sólido crecimiento de la población mexicana, dijo Bank of America Merrill Lynch.
>
> Hace 10 años, la paga por hora en el sector de manufacturas de México era casi el triple de China. Sin embargo, hoy, un trabajador mexicano cuesta un 20% menos que uno chino, según un estudio del banco publicado el miércoles.[4]

Quien redacta esta nota añade sin cinismo alguno: "Aunque no mejoran el poder adquisitivo de los trabajadores, esos sueldos hacen más competitivas a las exportaciones".[5]

Queda claro que los CCPP son el mecanismo perverso que permite mantener salarios de miseria en México, enriqueciendo al sector empresarial y a sus socios, tal como lo señala María Xelhuantzi:

> El contrato de protección ha sido uno de los mecanismos principales en el país para la concentración del ingreso y la riqueza. Constituye una verdadera maquinaria institucionalizada de inequidad, injusticia y empobrecimiento y de verdadera explotación para los trabajadores mexicanos. Aún cuando existen diversos factores que ayudan a entender el descenso dramático de los salarios en México a partir de los años 80, el crecimiento del sindicalismo de protección en su tercera fase histórica, precisamente a partir de 1980 es uno de los factores que protagonizan este descenso.[6]

Los Contratos de Protección ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT

En 2009, junto con una coalición de sindicatos mexicanos independientes y el inestimable apoyo de Arturo Alcalde Justiniani y de Patricia Juan Pineda, del Frente Auténtico del Trabajo (FAT),[7] la FITIM presentó una queja al Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT para denunciar la práctica generalizada de los contratos de protección patronal (CCPP) que impide a los trabajadores mexicanos ejercer su derecho a la libertad de asociación, a pesar de la ratificación del Convenio 87 por parte del gobierno mexicano.[8]

La queja de la FITIM fue la primera de carácter estructural que cuestionaba el sistema mismo de las relaciones laborales en México, abarcando a sindicatos del sector público y privado, a nivel local y nacional. Denuncia que en la realidad no hay [celebración de] una auténtica negociación colectiva, los "contratos de protección patronal" son una simulación de negociación colectiva entre empresarios y seudo sindicatos, con la complicidad de las autoridades gubernamentales. La existencia y extensión de los contratos de protección en México a sectores enteros de la industria representa una violación a los derechos fundamentales enunciados en dos instrumentos de la OIT: el Convenio 87 y el Convenio 98 (sobre negociación colectiva).

En febrero de 2009 el CLS de la OIT aceptó la queja de la FITIM (desde 2012 denominada IndustriALL Global Union)[9] bajo el número de caso 2694.

En febrero de 2009 el CLS de la OIT aceptó la queja de la FITIM (desde 2012 denominada IndustriALL Global Union) bajo el número de caso 2694.

Como México ha ratificado el Convenio 87, así como otros instrumentos internacionales que establecen y reconocen el derecho humano a la libertad sindical, tiene la obligación de garantizar su aplicación y cumplimiento. Asimismo, tiene la obligación de investigar y perseguir las prácticas antisindicales, con el fin de combatir la impunidad en el campo laboral. Como la existencia de los contratos de protección es de conocimiento público en el mundo del trabajo, por tanto, el gobierno está en una clara situación de, al menos, negligencia grave.

La reacción del entonces gobierno mexicano (sexenio de Felipe Calderón) ante la queja 2694 de la FITIM, fue primero la de descalificarla, cuestionando "la admisibilidad de la queja". Este obstáculo fue rápidamente superado cuando la Confederación Sindical Internacional (CSI),[10] se asoció a la queja de la FITIM, junto con los otros cinco sindicatos mexicanos independientes que la firmaron. Después, el gobierno mexicano intentó desvirtuarla, argumentando que la figura de los contratos de protección no está prevista en la legislación laboral mexicana y que por lo tanto no existía y el gobierno no reconocía la existencia de los contratos de protección.

En respuesta, la FITIM presentó transcripciones de declaraciones públicas hechas por Javier Lozano Alarcón –entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)–, refiriéndose directamente a la existencia de contratos de protección y sindicatos pro patronales.

En marzo de 2011, el Consejo de Administración de la OIT publicó su primera recomendación relativa al caso 2694,[11] invitando al gobierno a tomar medidas "para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las cinco querellantes) y las organizaciones de empleadores, sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja".

Posteriormente en junio de 2012, la OIT volvió a emitir la misma recomendación al gobierno mexicano.[12] Cabe señalar que en el transcurso de 2012 dicho gobierno convocó a algunos de los sindicatos querellantes a reuniones bilaterales, sin nunca hacer referencia a las denuncias contenidas en la queja 2694.

El 23 de agosto de 2013, Sharan Barrow y Jyrki Raina, secretaria y secretario generales de la CSI y de la IndustriALL Global Union, respectivamente, encabezaron una delegación conjunta para reunirse con el presidente mexicano Enrique Peña Nieto y con Alfonso Navarrete Prida, titular de la STPS.

Los sindicatos mundiales plantearon al presidente los múltiples problemas que existen en cuanto a derechos laborales, incluidos los contratos de protección, la reforma de la legislación laboral, la falta de funcionamiento de los Puntos de Contacto Nacionales de la OCDE, así como la falta de resolución de conflictos con los sindicatos democráticos como el de los Mineros (SNTMMSRM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).

En dicha reunión el gobierno mexicano reconoció finalmente la existencia de los contratos de protección, señalando que no tienen el carácter de un instrumento legítimo dentro de la ley. Se comprometió a llevar un diálogo al respecto, en consonancia con las recomendaciones de la OIT respecto a la queja 2694, y tomando en cuenta las recomendaciones adicionales de noviembre de 2013, con miras a buscar una solución y tomar medidas para ratificar el Convenio 98 de la OIT.

Por ende, lograr la implementación de las recomendaciones de la OIT en relación con los contratos de protección después de cinco años, así como la revisión técnica de la Ley Federal del Trabajo y la ratificación del Convenio 98 de la OIT, siguen siendo altas prioridades para la IndustriALL Global Union, las otras federaciones internacionales y la CSI. ¡La lucha continúa! D

NOTAS

1 Huberto Juárez Núñez y Everardo Fimbres Ocaña, *Perfil de la Industria Metalmecánica en México*, BUAP/FITIM, disponible en <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Mexico/mexicofinalreporth1.pdf>, página consultada el 20 de agosto de 2014.

2 *Véase* OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 31a reunión, el 9 de julio de 1948, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232>, página consultada el 4 de agosto de 2014.

3 Al respecto referimos el caso de BMW en San Luis Potosí, ya que a raíz del anuncio que hizo la automotriz alemana de que abriría una nueva planta de ensamblaje en aquella entidad mexicana, al menos 5 sindicatos agremiados a la Confederación de Trabajadores de México compitieron para obtener el contrato colectivo que cubriría a las y los 1500 empleados de la planta, así como a las y los 7500 trabajadores de las proveedoras. Estos sindicatos ofrecían (vendían) abiertamente sus mejores "contratos modelos", como se evidencia en el sitio web <http://ctmslp.org.mx/index-1.html>, en los que garantizaban las mejores condiciones para los patrones, sin tomar en cuenta que en ese momento ¡ni siquiera se había establecido la planta de ensamblaje ni había trabajadores! En este caso, el tipo de contrato al que se hace referencia en el link de arriba sirvió de base para firmar el actual "contrato colectivo de protección" con BMW, del cual tenemos una copia firmada por el sindicato, BMW y las autoridades.

4 "México, más barato que China en mano de obra: Bank of America", *El Economista*, México, 4 de abril de 2013, página disponible en <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/04/04/mexico-mas-barato-que-china-mano-obra-bank-of-america>, página consultada el 4 de agosto de 2014.

5 *Idem.*

6 María Xelhuantzi López, "¿Qué es un contrato de protección?", en *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 111 y 112. Para profundizar en este tema también *véase* Bensusán, Graciela, "Los determinantes institucionales de los contratos de protección", en *Contratación colectiva de protección en México*..., *op. cit*. p. 25, disponible en <http://ru.iiec.unam.mx/1779/1/ContColecDeProtecEnMex.pdf>, página consultada el 7 de agosto de 2014.

7 N. del E.: Patricia Juan fue integrante del FAT hasta el 14 de diciembre de 2013. Actualmente es titular de la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

8 *Véase* OIT, Caso núm. 2694 (México). Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana [SNTMMSRM] y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:::>, página consultada el 2 de junio de 2014.

9 IndustriALL Global Union, sitio de internet disponible en inglés <http://www.industriall-union.org/>, y en español <http://www.industriall-union.org/es>, páginas consultadas el 4 de agosto de 2014.

10 La CSI es la mayor organización sindical mundial que representa a 176 millones de trabajadores y trabajadoras en los cinco continentes, sitio de internet disponible en <http://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=es>, página consultada el 4 de agosto de 2014.

11 *Véase* OIT, Informe provisional – Informe núm.359, marzo 2011. Caso núm. 2694 (México), disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806>, página consultada el 2 de junio de 2014.

12 *Véase* OIT, Informe provisional - Informe núm. 364, junio 2012. Caso núm. 2694 (México), disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3063504>, página consultada el 2 de junio de 2014.


MEXICO
DAYS OF ACTION
MEXICO
MEXICO
MÉXICO
MEXICO
industriall
global union
ITUC CSI

Fotografía: IndustriALL Global Union.

otografía: Gladys López Rojas.

El derecho a un trabajo digno para las trabajadoras del Distrito Federal

Beatriz E. Luján U.*

* Integrante de la campaña Trabajo digno, derecho de las mujeres. Coordinó el Centro de Estudios y Taller Laboral A. C., de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Desde hace tres años más de 20 organizaciones civiles y sindicales se aliaron para formar la campaña Trabajo digno, derecho de las mujeres, con la finalidad de garantizarles condiciones de igualdad en el trabajo. Este artículo retoma las propuestas de dicha Campaña para avanzar en la equidad de género en el ámbito laboral.

En el mundo del trabajo las mujeres nos encontramos ante un gran déficit en materia de derechos humanos laborales. La flexibilidad en la relación de trabajo, aunado al incremento del desempleo, ha tenido un impacto negativo en el acceso a un trabajo digno que garantice a las personas un nivel de vida decente, tal como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En nuestro país, en 1970 sólo una mujer por cada cuatro hombres desempeñaba una actividad extra a la doméstica, en la actualidad 2.2 mujeres por cada cuatro hombres están insertas en el mercado laboral.[1]

Este aumento en la incorporación de las mujeres en la actividad laboral no ha implicado mejoras a sus condiciones laborales, ya que los puestos que ocupan son poco calificados, precarios y están fundamentalmente en el sector de servicios.[2] Ejemplo de ello es que de cada 100 personas en pobreza, 52.3% son mujeres. De las trabajadoras ocupadas pobres 94.4% no cuenta con seguridad social y la mitad no tiene contrato, situación que se repite en las trabajadoras no pobres, cuya proporción es de 60.2 por ciento.[3]

Vulneración a los derechos de las trabajadoras

En el contexto de la reforma laboral, aprobada el 30 de noviembre de 2012, se legalizaron diferentes formas de contratación entre las que se encuentran: los contratos por hora, a prueba y de capacitación, así como la subcontratación (*outsourcing*). Esta última ha alcanzado ya casi 50% del total en la industria manufacturera,[4] a pesar de que precariza aún más el trabajo de las mujeres, ya que suelen ser contratadas por muy poco tiempo, muchas veces sin que sean dadas de alta en la seguridad social y con salarios menores en comparación con quienes tienen contrato directo con la empresa. Además, cuando la mujer se embaraza o se organiza para formar un sindicato, el contrato no se le renueva, con el pretexto



Fotografía: Joaquín J. Abdiel.

Al legalizar el *outsourcing* se cancela la posibilidad de recibir salarios y prestaciones equitativas, se nulifica el derecho de asociación y contratación colectiva, y permite el abaratamiento del despido.

de no tener producción. Es por ello que al legalizar el *outsourcing*, entre otros aspectos, se cancela la posibilidad de recibir salarios y prestaciones equitativas, se nulifica el derecho de asociación y contratación colectiva y permite el abaratamiento del despido.[5]

Por lo que respecta a las condiciones laborales de las mujeres en el Distrito Federal, mediante las encuestas a trabajadoras del sector industrial y de servicios, así como de la experiencia de las organizaciones sindicales y civiles que forman la campaña Trabajo digno, se han logrado visibilizar entre los problemas más comunes de las mujeres los siguientes:

- Flexibilidad y subcontratación.
- Despidos injustificados.
- Menores salarios por trabajo igual.
- Obstáculos a ascensos y promociones, con requisitos adicionales.
- Jornadas excesivas, ritmos de producción acelerados arbitrariamente, sin el pago de horas extras.
- Movilidad de horarios.
- Alta incidencia en hostigamiento sexual.
- Violencia verbal ejercida por jefes.
- Despido injustificado y otras violaciones a los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Otro de los problemas frecuentes es la falta de representación sindical democrática en los centros de trabajo, debido a que 90% de los contratos colectivos registrados son de protección patronal.[6] Además, existe un contubernio gobierno-empresa-sindicato oficial que mantiene estos contratos con las prestaciones mínimas de ley, sin que haya cambio alguno por años. Por su parte, las autoridades responsables del tema laboral en la ciudad de México juegan un papel de apoyo para patrones y empresas, y eso permite que continúen las violaciones a los derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores.

La transversalización de la equidad de género en los centros de trabajo

Para poder avanzar en la equidad de género en el ámbito laboral, con igualdad de oportunidades en el empleo, salarios y prestaciones iguales por trabajo igual desempeñado, en un ambiente libre de violencia laboral y discriminación, se necesitan políticas públicas encaminadas a terminar con este problema, con la participación estratégica de sindicatos y organizaciones civiles en conjunto. En este sentido, algunas de las propuestas de la campaña Trabajo digno son:

1. Promover un censo para conocer la situación laboral de las mujeres en el Distrito Federal y contar con estadísticas desagregadas que posibiliten conocer y comparar lo que existe con lo que se requiere.
2. Realizar alianzas y convenios de trabajo con grupos de trabajadoras; sindicatos; organizaciones sociales; instancias gubernamentales, legislativas y académicas, y organizaciones internacionales afines que puedan proponer y dar seguimiento a las iniciativas en la materia.
3. Institucionalizar la perspectiva de género mediante la creación de instancias nacionales y locales que promuevan la presencia de la mujer en políticas, planes y programas gubernamentales.
4. Involucrar a las mujeres en el diseño de políticas públicas y fomentar su presencia en cargos de representación para que incidan en lo laboral y sindical, así como en instituciones que promueven la equidad de género.
5. Promover el trabajo transversal de equidad de género en todos los organismos privados y públicos, sean empresa, sindicato o dependencia gubernamental, aplicando el manual para empresas, el manual de la Confederación Sindical Internacional, el Modelo de calidad con equidad de género o, en su caso, adecuar dichas herramientas.
6. Fortalecer la especialización de equipos en equidad de género y realizar talleres para el diseño de políticas públicas con enfoque de género.
7. Hacer que el ejercicio de la ciudadanía y el acceso a los asuntos públicos locales sean igualitarios, particularmente en uno de los problemas constantes que es la conciliación de responsabilidades familiares, por lo que éste debe considerarse como prioritario para una mayor participación de las mujeres.
8. Utilizar instrumentos internacionales ya ratificados por el país con la finalidad de armonizar en las leyes los derechos de las mujeres en materia laboral y sindical.
9. Realizar un monitoreo o crear un observatorio ciudadano que dé seguimiento a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Federal de la Nación o por la Secretaría de la Función Pública sobre los proyectos gubernamentales presupuestados que no cumplan con la perspectiva de género. D

NOTAS

1 *Véase* INEGI, "Encuestas en Hogares. Indicadores de ocupación y empleo", disponible en <http://bit.ly/1ejWLbR>, página consultada el 18 de mayo de 2014.

2 *Véase* INEGI, "México en cifras. Información nacional, por entidad federativa y municipios. Distrito Federal", disponible en <http://bit.ly/1lvqscJ>, página consultada el 12 de junio de 2014.

3 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores*, México, Coneval, 2012, p. 120.

4 *Véase* INEGI, Estadísticas del Programa IMMEX al primer trimestre de 2014, (14 de abril de 2014).

5 Los amparos promovidos contra la reforma laboral por organizaciones sindicales y sociales señalaron las afectaciones a las y los trabajadores en sus derechos humanos laborales. Al respecto *véase* Amparo contra reforma laboral, "Amparo individual, texto final, y datos para llenado de amparo individual", diciembre de 2012, disponible en <http://bit.ly/1nxquTe>.

6 Carlos de Buen Unna, "Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México", en *Análisis político*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2011; José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, entre otros.



Fotografía: Antonio Vázquez Hernández/CDHDF.

El reconocimiento de los derechos humanos de las poblaciones callejeras: una apuesta para la inclusión

Ana Karina Ascencio Aguirre y Roberto Luis Bravo Figueroa*

* Integrantes del Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos (CIADH) de la CDHDF.

¿Quiénes conforman las poblaciones callejeras?, ¿dónde se encuentran?, ¿cómo sobreviven?, o ¿qué tiempo de vida tienen en la calle?, son algunas de las preguntas que exigen respuesta prioritaria al abordar su situación. Con ese objetivo la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) elaboró el *Informe especial. Situación de los derechos humanos de las poblaciones callejeras en el Distrito Federal 2012-2013*,[1] en el que se analizan sus condiciones sociales y culturales y se realiza un estudio de las obligaciones a cargo de las autoridades capitalinas respecto a la protección, respeto y garantía de los derechos humanos de este sector. En esta edición se presenta un extracto de dicho informe

El pasado 7 de abril de 2014 la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal hizo público el *Informe especial. Situación de los derechos humanos de las poblaciones callejeras en el Distrito Federal 2012-2013*. El documento presentado ante las autoridades del Distrito Federal y distintas personas que viven y sobreviven en las calles, es resultado de la implementación de una metodología participativa que hizo evidente la necesidad de repensar la evolución sociodemográfica de las últimas décadas, el surgimiento de nuevas formas de agrupación social y familiar, el incremento del número de personas que viven en la calle, así como la diversificación de la estructura y la conformación de las familias y los grupos que comparten características propias derivadas de la condición de vivir y sobrevivir en el espacio público.

En ese contexto, con el propósito de abrir un espacio para la recuperación de experiencias de las poblaciones callejeras, personas vecinas de estos grupos de población, especialistas en el estudio del espacio público y organizaciones de la sociedad civil,[2] la CDHDF realizó las acciones necesarias para la celebración de tres audiencias públicas[3] y el Foro Internacional Académico que permitieron construir las bases para la elaboración de este informe. A continuación se presenta un extracto de dicha investigación.

Las poblaciones callejeras como personas sujetas de derechos

El contexto social e institucional de desvaloración y negación de derechos de las personas que viven y sobreviven en las calles ha derivado en la construcción y arraigo social de una percepción negativa de la vida en el espacio público. Por esa razón, dentro de los principales avances del Informe especial destaca el reconocimiento del carácter activo de las poblaciones callejeras que históricamente han sido excluidas de la estructura social, y la afirmación de que el fenómeno de la vida en la calle debe considerarse como el resultado de un proceso multicausal, cuya explicación requiere de un análisis integral que dé cuenta de los diversos problemas derivados de la invisibilización institucional de estas poblaciones, así como de las afectaciones que enfrentan de manera cotidiana en sus derechos.

Derechos humanos y democracia de las poblaciones callejeras

El proceso de aproximación hacia una democracia efectiva exige asegurar el respeto y la protección de los derechos fundamentales de las poblaciones callejeras para superar las visiones que desconocen la titularidad de sus derechos y les niegan la posibilidad de asumir autonomía personal y participación colectiva.

En ese sentido, si bien los testimonios recabados en la Audiencia Pública con Poblaciones Callejeras 2012-2013 evidenciaron la falta de documentos de identidad como un obstáculo para acceder al derecho a la identidad personal y enfrentar vulneraciones en otros derechos de carácter civil, político, económico, social y cultural; lo cierto es que uno los primeros indicios de la exclusión a la que se enfrentan las poblaciones callejeras en el Distrito Federal es la invisibilización en los censos oficiales que desconocen los patrones de movilidad propios de la vida en la calle.

La información recabada permite inferir la existencia de formas encubiertas de acciones autoritarias que subordinan a las poblaciones callejeras y les niegan la posibilidad de expresar su voluntad. Asimismo, la falta de datos confiables impide a las autoridades contar con información básica y adecuada para la planeación y ejecución de políticas públicas efectivas para responder a las múltiples problemáticas que encara este grupo y garantizar el ejercicio pleno de su ciudadanía.

Sistema de justicia: criminalización y limpieza social

La discriminación y exclusión social confronta a las poblaciones callejeras con la forma en que opera el sistema de justicia. La existencia de estereotipos, por ejemplo su identificación sistemática como "potenciales delincuentes" que atentan contra el orden y seguridad pública, se impone también a manera de obstáculo para el efectivo goce y ejercicio de derechos de quienes viven y sobreviven en la calle.

En este sentido, el Informe especial reveló que la criminalización condicionada por la asignación de etiquetas negativas a las actividades cotidianas y de supervivencia que realizan las poblaciones callejeras ha generado que, desde el



Su identificación sistemática como “potenciales delincuentes” que atentan contra el orden y seguridad pública se impone también como un obstáculo para el efectivo goce y ejercicio de derechos de quienes viven y sobreviven en la calle.

Fotografía: Enrique Rashide Serrato Frías/Concurso Rostros de la Discriminación 2013.

Estado, se impulsen diversas acciones de limpieza social con las cuales se busca responsabilizar a estas poblaciones de la disminución de las ventas en comercios ubicados en zonas específicas, de la inseguridad pública y de las agresiones –físicas y verbales– en contra de las y los transeúntes.

Lo anterior, aunado a la discriminación estructural y sistemática en la que están inmersas las poblaciones callejeras, se traduce en la falta de empoderamiento jurídico que obstaculiza el camino de acceso a la justicia y reproduce carencias de información y certeza del alcance de sus derechos, mecanismos judiciales y procesales para exigir su respeto, aplicación o reparación por parte del Estado.

Es necesario que al desarrollo de capacidades se adicionen la existencia de oportunidades y la solidaridad, como elementos indispensables para garantizar el bienestar de una sociedad

Seguridad humana y opciones para el desarrollo

El Informe especial plantea que los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) adquieren una relevancia particular como mecanismos para mejorar y revertir las condiciones de vida de las poblaciones callejeras, pues son derechos asociados con la protección de necesidades básicas que garantizan una vida digna y ofrecen un marco esencial para reducir la vulnerabilidad fomentando oportunidades para superarla. No obstante, también se identificaron problemáticas de carácter estructural relacionadas con el derecho a la salud, el uso y consumo de drogas y los derechos sexuales y reproductivos que requieren atención inmediata por parte de las autoridades capitalinas.

Al respecto, el documento aborda de manera particular los obstáculos en el acceso a la salud que representan uno de los grandes problemas que enfrentan las personas que sobreviven en la calle, y que se manifiestan principalmente en prácticas de marginación y exclusión que consisten en la negación de servicios de emergencia y la obstaculización para recibir atención médica en hospitales, clínicas y/o centros de salud. De manera adicional, aunque el uso de drogas surge entre las poblaciones callejeras como un recurso de apoyo que les permite superar los obstáculos que les impone la vida a la intemperie, también ocasiona daños orgánicos irreversibles que coloca a esta problemática como uno de los elementos que ameritan especial atención en el contexto callejero y las condiciones de extrema vulnerabilidad que lo rodean.

Otro de los hallazgos se encuentra asociado al hecho de que el espacio público de las ciudades, y concretamente la calle, es propicio para la intersección de varias formas de discriminación. Ejemplo de ello es el factor estructural que opera como barrera para el ejercicio de los derechos de las mujeres integrantes de poblaciones callejeras y que se manifiesta de manera concreta en malas prácticas para el control de la natalidad, obstaculización para acceder a servicios de salud materna y reproductiva, y falta de acceso a la información en materia de sexualidad y derechos reproductivos.

Alternativas para la inclusión de las poblaciones callejeras

Desde la perspectiva del Informe especial, pensar en alternativas para la inclusión implica que el ejercicio de los derechos se realice a través de un proyecto con el cual las personas en situación de calle puedan sentirse identificadas. Para tal efecto es necesario que al desarrollo de capacidades se adicionen la existencia de oportunidades y la solidaridad, como elementos indispensables para garantizar el bienestar de una sociedad. Es decir, pensar a las poblaciones callejeras desde un enfoque de derechos humanos implica hacer visibles los estigmas y las actitudes discriminatorias que al negar la titularidad de los derechos obstaculizan el desarrollo progresivo de la sociedad.

Por lo anterior, en atención a las dinámicas de movilidad y la diversidad sociodemográfica de las poblaciones callejeras y considerando que el paradigma de la política pública radica en definir, de manera integral, estrategias suficientes que estén encaminadas a desaparecer las brechas sociales que excluyen a quienes sobreviven en el espacio público, así como conseguir la transformación de las políticas asistencialistas reactivas en políticas integrales preventivas. Dentro de las

propuestas generales formuladas en el Informe especial destacan:

1) Revisar en coordinación con la sociedad civil organizada, especialistas en la materia y las personas que viven en situación de calle el marco legislativo del Distrito Federal e incorporar de manera expresa y precisa el reconocimiento de las obligaciones reforzadas del Estado con respecto a las poblaciones callejeras;
2) desarrollar un proceso de armonización de todas aquellas leyes relacionadas con grupos de población para advertir los estándares específicos de protección a favor de las poblaciones callejeras;
3) convocar a las OSC expertas en el trabajo con personas que integran las poblaciones callejeras para identificar, en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, todas aquellas normas que generan discriminación tutelar;
4) desarrollar de manera sistemática un censo para identificar a las poblaciones callejeras, el cual deberá basarse en una metodología adecuada que refleje efectivamente la cantidad, características, ubicación, problemáticas y aspiraciones de las personas que viven y sobreviven en situación de calle, el cual constituya la base para el rediseño de una política pública que atienda de manera efectiva la complejidad de este fenómeno;
5) definir a partir de criterios integrales de eficiencia, eficacia, oportunidad y suficiencia la asignación del presupuesto que se destinará a la atención de las poblaciones callejeras en el Distrito Federal y, posteriormente, distribuir los recursos de manera específica para la operación de los programas con enfoque de derechos que se dirijan a las personas que viven en situación de calle; y,
6) promover entre las dependencias que atienden a las poblaciones callejeras el uso eficiente, transparente y diversificado del presupuesto que se asigne para la atención prioritaria de estos grupos de población, asegurando que para tal efecto se realice la desagregación de partidas presupuestales identificadas por programa, autoridad ejecutora y población beneficiaria.

A manera de conclusión, el Informe especial representa un primer esfuerzo para reflexionar lo universal a partir de lo local y evitar aquellos análisis que invisibilizan los contextos específicos y las diferencias de las personas y los grupos de población que habitan en el espacio público del Distrito Federal. D

NOTAS

1 CDHDF, *Informe especial. Situación de los derechos humanos de las poblaciones callejeras en el Distrito Federal 2012-2013*, CDHDF, México, 2014. Disponible en el portal de PiensaDH <http://bit.ly/1mSVVG2>, página consultada el 13 de junio de 2014.

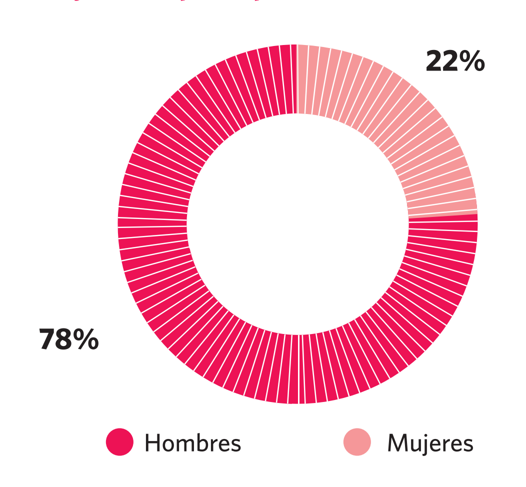
2 Destaca la activa participación de Programa Niños de la Calle, El Caracol, EDNICA, ADECO, COMMENTA, CIDES, REDIM, ALAN, Sant´Egidio y Yolia.

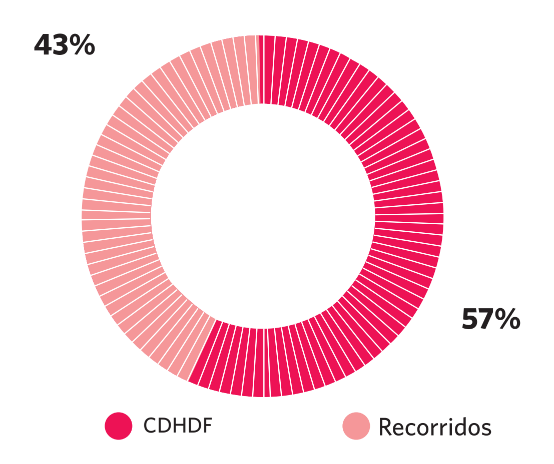
3 Audiencia Pública con Poblaciones Callejeras 2012-2013; Audiencia con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a labores de promoción, defensa y protección de los derechos humanos de Poblaciones Callejeras en el Distrito Federal 2013; y, Audiencia con con personas vecinas de algunas poblaciones callejeras, 2013.

La voz de las poblaciones callejeras: algunos datos para la reflexión*

Esquema 1:

Personas participantes en la Audiencia Pública con Poblaciones Callejeras 2012-2013 según sexo y fase de participación





Esquema 2:

Principales problemáticas identificadas



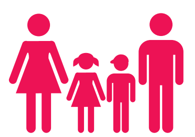
Núcleo Democracia y Derechos Humanos

Discriminación
•
Construcción social de estereotipos
•
Falta de documentos de identificación
•
Rechazo de la cultura e identidades callejeras
•
Separación de niñas y niños de sus familias



Núcleo Sistema de Justicia

Criminalización de la pobreza y la vida en la calle
•
Desalojos forzosos, limpieza social y destrucción de redes de apoyo
•
Problemas con policías en operativos y extorsiones
•
Afectaciones al debido proceso y detenciones arbitrarias
•
Abusos sexuales no investigados
•
Despojo o decomisos por parte de autoridades en operativos
•
Obstáculos de acceso a la justicia



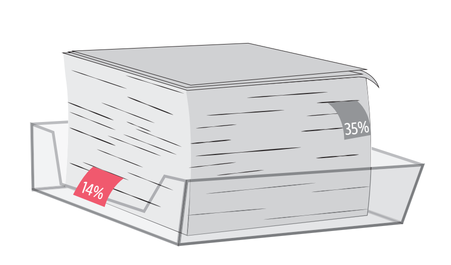
Núcleo Seguridad Humana

Problemas de acceso a empleos formales
•
Riesgos derivados de las actividades que realizan para sobrevivir
•
Negación de prestación de servicios de salud y uso de drogas
•
Violencia contra la mujer
•
Demanda de vivienda y espacios dignos
•
Falta de oportunidades para salir de calle
•
Derechos sexuales y reproductivos
•
Problema de acceso a la educación

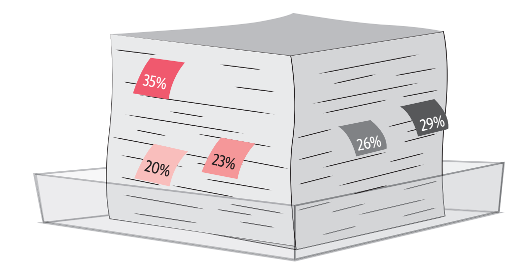
* Audiencia Pública con poblaciones callejeras 2012-2013. Los testimonios recabados plantean una o más problemáticas que enfrentan las poblaciones callejeras. Los porcentajes expresados han sido redondeados.

Esquema 3:

Documentación de los testimonios de las poblaciones callejeras en cifras







Núcleo: Democracia y derechos humanos

- Discriminación de autoridades y particulares
- Falta de documentos

Núcleo: Sistema de justicia

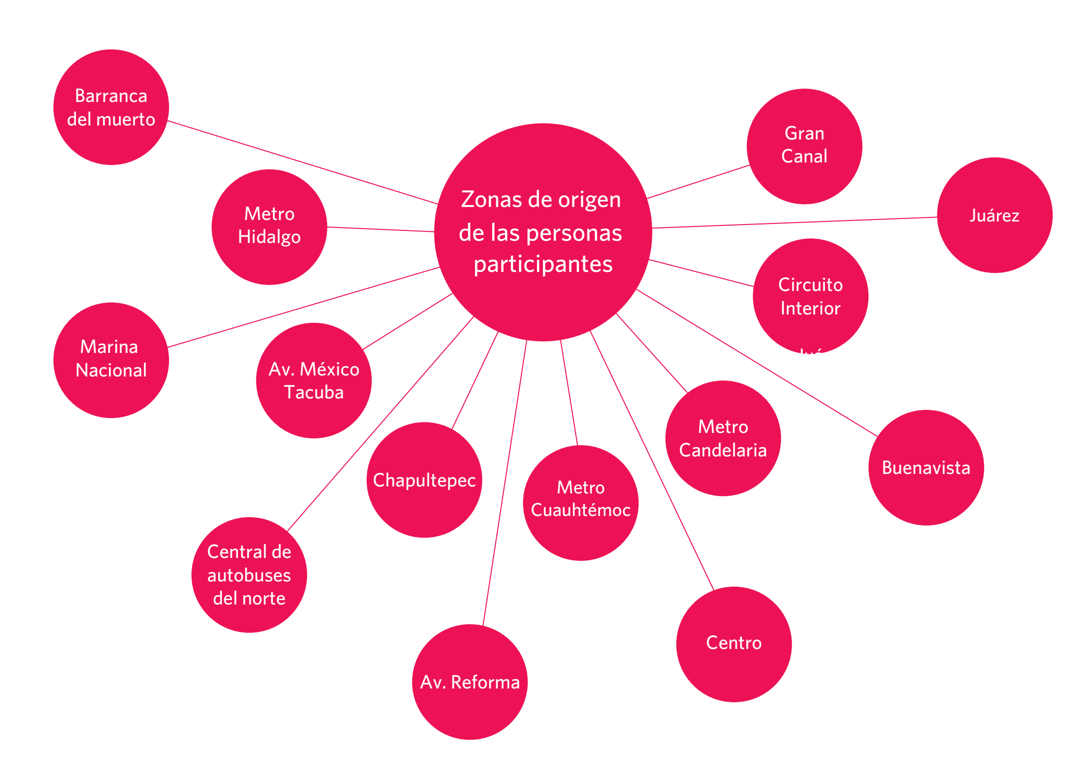
- Criminalización, limpieza social y afectaciones a la integridad personal
- Acceso a la justicia y detenciones ilegales o arbitrarias de las poblaciones callejeras

Núcleo: Seguridad humana

- Afectaciones al derecho de trabajo
- Obstáculos en el acceso a la salud
- Afectaciones en albergues y demanda de espacios dignos
- Afectaciones derivadas del uso de drogas
- Afectaciones a los derechos sexuales y reporductivos de las poblaciones callejeras

Esquema 4:

Zonas de origen de personas participantes.



Fuente: CDHDF, *Informe especial. Situación de los derechos humanos de las poblaciones callejeras en el Distrito Federal 2012-2013*, CDHDF, México, 2014, información disponible en el portal de PiensaDH <http://bit.ly/1mSVVG2>, página consultada el 13 de junio de 2014.


TEMPLO DE DIANA
LA INFLUENZA
NOS LA PELA



Fotografía: Ignacio Rosaslanda/@masde131

Pide CDHDF, academia y sociedad civil inclusión de derechos de personas con discapacidad en Ley Telecom

En el foro Discapacidad y telecomunicaciones, la CDHDF, académicos y organizaciones de la sociedad civil demandaron al Congreso de la Unión y al gobierno federal incluir el acceso a información en igualdad de condiciones a personas con discapacidad en la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, pues la actual propuesta omite su derecho a la accesibilidad.

Para Perla Gómez Gallardo, presidenta de la Comisión, la iniciativa de Ley, entre otros aspectos, no garantiza la información, no promueve formas adecuadas de asistencia y apoyo, ni el diseño, desarrollo, producción y distribución de sistemas y tecnologías para asegurar el acceso a quienes tienen alguna discapacidad.

Al respecto, Humberto Guerrero, director de Disability Rigths International, dijo que México no debe ser omiso de los tratados internacionales que ha signado en la materia; y Luis Eduardo Hernández, representante de Discapacitados Visuales, I. A. P., comentó que no deben aprobarse leyes que contienen limitantes u omisiones. D

Celebra CDHDF aprobación de la Ley de las y los Jóvenes de la Ciudad de México

La reciente aprobación de la Ley de las y los Jóvenes de la Ciudad de México representa un gran avance en la armonización del marco normativo local con los estándares internacionales de derechos humanos en materia de juventud, señaló Alma Liliana Mata Noguez, cuarta visitadora general de la CDHDF durante el Encuentro con organizaciones de la sociedad civil realizado el 24 de junio en dicha Comisión.

Al evento asistieron Juan José García Ochoa, subsecretario de Gobierno del Distrito Federal, Mario Humberto Rangel Mejía, secretario técnico de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa; Aarón Emmanuel Hernández del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria; Avelina Fonseca de Cauce Ciudadano, A. C., y Rosa Salazar de AJUV 11-21-Agenda Social y Política para las y los Jóvenes 2011-2012, quienes coincidieron en que deben crearse los mecanismos que la ley enuncia para garantizar los derechos de la juventud. D

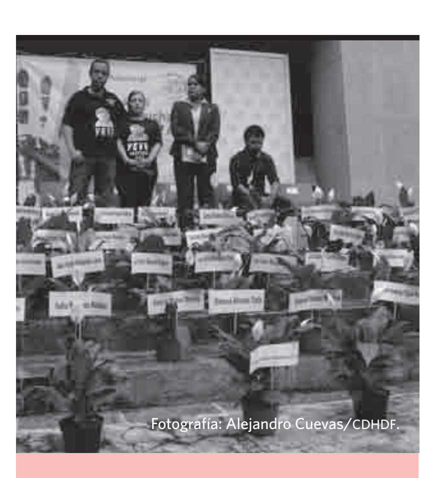

Fotografía: Sonia Blanquel/CDHDF.


Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

CDHDF acompaña a familiares de las víctimas del *New's Divine*

Durante la colocación de la primera piedra del memorial a las víctimas de la tragedia de la discoteca New's Divine, Perla Gómez Gallardo, titular de la CDHDF, refrendó su compromiso de continuar dando seguimiento a las familias y a los procedimientos administrativos y penales en contra de las y los servidores públicos involucrados en el operativo fallido del 20 de junio de 2008.

Gómez Gallardo señaló que el propósito del Memorial New's Divine es que no se repita este tipo de hechos y reafirmó que la Comisión continuará vigilando que la autoridad responsable cumpla lo establecido en la Recomendación 11/2008, que repare el daño a familiares de las víctimas y que impulse políticas públicas que atiendan la problemática de las y los jóvenes, a la vez que garanticen su esparcimiento en lugares públicos seguros. D


Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Exigiendo verdad y justicia ante los hechos, en una emotiva ceremonia la CDHDF realizó un memorial con madres y padres de las 24 niñas y los 25 niños fallecidos y de los 79 heridos en el incendio de la Guardería ABC, ocurrido en Hermosillo, Sonora, el 5 de junio de 2009. D

Donde veas este símbolo...

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

Se protegen tus Derechos Humanos

Av. Universidad 1449, Col. Florida, Pueblo de Axotla, Del. Álvaro Obregón, 01030, México, D.F.



Tel. 52295600

www.cdhdf.org.mx



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Oficina sede
Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

Norte
Payta 632, col. Lindavista, del. Gustavo A. Madero,
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1756

Sur
Av. Prol. Div. del Norte 5662, Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco, 16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

Oriente
Cuauhtémoc 6, 3er piso, esquina con Ermita, Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230 y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación
Av. Universidad 1449, edificio B, planta baja, col. Florida,
pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1833

/revistadfensor www.cdhdf.org.mx @DFENSOR